



No. 4453/BKI-D/SD-SD/2021

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT. YOGI PRATAMA MANDIRI  
PEKANBARU**



UIN SUSKA RIAU

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Strata Satu (1) Sosial (S.Sos)**

Oleh:

**YULI TRI SETIANI**  
**NIM.11740224392**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING ISLAM****FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASYIM****RIAU****2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru” Yang ditulis oleh :

Nama : YULI TRI SETIANI  
NIM : 11740224392  
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Telah di munaqasahkan dalam sidang ujian, panitia sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada:

Hari : Rabu  
Tanggal : 27 Januari 2021

Dapat diterima oleh Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Pekanbaru, 1 Februari 2021  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Nurjalis M.A  
NIP.19650620 200604 1 015

Penguji Munaqasyah

Ketua/ Penguji I

Dr. Azni, M.Ag  
NIP . 19701010 200701 1 051

Penguji III

Dra. Silawati, M.Pd  
NIP. 19690902 199503 2 001

Sekretaris/ Penguji II

Rosmita, M.Ag  
NIP. 19741113 200501 2 005

Penguji IV

Nurjalis, MA  
NIP. 19690927 200901 2 003

ta Diindungi Undang-Undang

ang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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



**PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL**

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **YULI TRI SETIANI**  
 NIM : **11740224392**  
 Judul : **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU**

Telah Di seminarakan Pada:

Hari : JUM'AT  
 Tanggal : 6 November 2020

Dapat diterima untuk dilanjutkan Menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 6 November 2020

**PENGUJI SEMINAR PROPOSAL**

**Penguji I,**

**Fatmawati. M. Ed**  
 NIP. 19690905 201411 2 001

**Penguji II**

**Nurjanis, MA**  
 NIP. 19690927 200901 2 003

ta Diindungi Undang-Undang

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Ujarang 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.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

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

Dosen Pembimbing Skripsi

Nota Dinas

Lamp 5 (Eksemplar)

Hal Pengajuan Skripsi

Kepada Yth.

Rekan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA RIAU

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah membaca mengadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya, guna kesempurnaan skripsi ini, maka saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi mahasiswa atas nama YULI TRI SETIANI : 11740224392 dengan judul “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.**” dapat diajukan untuk menempuh ujian skripsi guna mendapat gelar sarjana strata satu (SI) dalam bidang Bimbingan Konseling Islam, pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Harapan saya agar dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN SUSKA Riau.

Demikianlah surat pengajuan ini dibuat atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

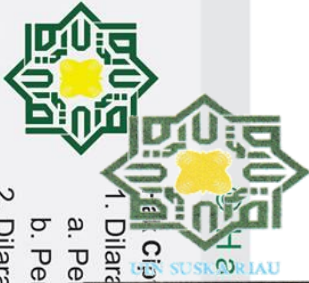
Pekanbaru, 4 Januari 2021

Pembimbing

Dr. Yasril Yazid, MIS

NIP:19720429 200501 1 004

© Hascripta milk E IN SUSKA RIAU State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuli Tri Setiani  
 NIM : 11740224392  
 Tempat/Tanggal Lahir : Siak, 05 September 1999  
 Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini yang berjudul: "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru**" adalah benar pemikiran dan pemaparan karya saya sendiri.baik untuk naskah laporan maupun kegiatan yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi ini diberi tanda citasi, kemudian saya akan mencantumkan sumber yang jelas dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Skripsi dan gelar yang saya peroleh dari Skripsi tersebut.

Pekanbaru, 01 Januari 2021



buat Pernyataan

**Yuli Tri Setiani**

**Nim.11740224392**

Cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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**

**Nama : Yuli Tri Setiani**  
**Prodi : Bimbingan Konseling Islam**  
**Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.**

Penelitian ini di latar belakang bahwa tidak semua karyawan di PT Yogi Pratama Mandiri tersebut merasakan puas dengan pekerjaannya terutama dalam soal hal gaji. Disisi lain, karyawan tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar. Fakta yang dirasakan karyawan tersebut cukup berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, ada pegawai yang memutuskan untuk resign dari pekerjaannya karena ketidakpuasannya. Rumusan dari penelitian ini apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. Adapun jumlah sampel penelitian ini adalah 52 orang dengan teknik penarikan sampel secara acak *Random sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dengan teknik error 0,1. Jenis penelitian ini destruktif kualitatif di analisis dengan regresi linier sederhana, pengambilan data melalui angket, yang di sebarkan kepada responden, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) 17.0 for windows. Berdasarkan hasil pengolahan data kepuasan kerja yang di berikan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan, hal ini di tunjukan sebesar 40,1% pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, sedangkan 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji korelasi didapat sebesar 0,633 berarti menunjukkan hubungan yang kuat. Berdasarkan uji hipotesis (Uji Signifikan) maka nilai probalitas  $\alpha 0,05 \geq \text{Sig} ( 0,05 > 0,000 )$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimalak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas 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.

**ABSTRACT**

**Name : Yuli Tri Setiani**  
**Department : Islamic Counseling Guidance**  
**Title : The Effect of Job Satisfaction on the Productivity of Staffs at PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.**

This research is based on the background that not all employees at PT Yogi Pratama Mandiri are satisfied with their salary. On the other hand, these employees have to face enormous work pressure. The fact that the feeling of employees is quite influential on employee work productivity, and even has an impact on decreasing loyalty to the company. In the end, there are employees who decide to resign from their jobs because of their dissatisfaction. The formulation of this research is whether there is an effect of job satisfaction on the work productivity of staffs at PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. The number of samples of this study were 52 people selected based on random sampling technique. This research is a qualitative destructive study. Data were analyzed using simple linear regression. Data were collected from questionnaires distributed to the respondents. Data were processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17.0 for windows. Based on the results of data processing, job satisfaction is very influential on employee work productivity. This is shown by 40.1% of the effect of job satisfaction on work productivity, while 59.9% is influenced by other variables which are not studied in this study. The correlation test is about 0.633. It means that it shows a strong relationship. Based on the hypothesis test (Significant Test), the probability value  $\alpha 0.05 \geq \text{Sig}$  ( $0.05 > 0.000$ ), which means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is maximized. Therefore, it can be concluded that the effect of job satisfaction on the work productivity of employees at PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

**Keywords: Job Satisfaction, Work Productivity.**


**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.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan taufiq serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU.**

”shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah yang benar. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini melibatkan banyak pihak dalam memberi saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya penulis curahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku. Ayahanda tercinta Warsono Imam Saputro Ibunda tersayang Rasinah yang telah memberikan doa terbaik, curahan kasih sayang serta yang selalu memberikan motivasi tentang berartinya kerja keras tanpa keluh kesah, memberikan perhatian dan dukungan baik moril maupun materil. Kepada kakakku Etti Khuswatun Khasanah terimakasih telah memberikan kasih sayang, perhatian, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil. Dan terimakasih Kepada teman teman saya telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan penulisan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang kucintai terimakasih untuk semangatnya selama ini. Semoga semuanya senantiasa dalam lindungan serta ampunan Allah SWT.

2. Prof. Dr. H. Imam Suyitno, M.pd ., Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Dr. Drs. H. Suryan A. Jamrah, MA, Wakil Rektor II Dr. Drs. H. Kusnadi, M. Pd. dan Wakil Rektor III Drs. Promadi, MA, PhD. yang telah memberi kesempatan dan kebijakan selama menempuh pendidikan di UIN Suska Riau.
3. Bapak Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Bapak Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan 1, Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si selaku Wakil Dekan 2, Bapak Dr. Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan 3
4. Ibu Listiawati Susanti, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam dan Ibu Rosmita, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam.
5. Ibu Dra.Silawati, M.Pd selaku Penasehat Akademik (PA).
6. Dr.Yasril Yazid,MIS, selaku pembimbing yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis serta memotivasi yang luar biasa dalam menyelesaikan skripsi.
7. Bapak Dr. Miftahuddin, M.Ag, Bapak Yurnalis, MA, Bapak M. Fahli Zatrachadi, M.pd, Bapak Rahmad, M.Pd, Bapak Zulamri, MA, Ibu Nurjanis, MA, Ibu Dessy Sofiyanti, M.Pd, Ibu Elvi Pristiwanti, M.Si, Ibu

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**© Hak cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

Sean Marta Efastri, M.Pd, serta Bapak dan Ibu dosen se-Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.

8. Seluruh keluarga ku, bibik ku Aminah terima kasih atas kasih sayang dan supportnya, dan doanya selama ini.
9. Terimakasih, dan yang tersayang M.Hasannuddin terima kasih selalu ada bersamaku dalam suka maupun duka, selalu memberikan motivasi dan semangat agar dapat berjuang tanpa mengenal kata menyerah hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Eka Saputri, Wiwit Febriani, Nurillah Kris Munanda, Fitri Khasanah, terimakasih untuk kebersamaannya selama ini yang selalu mengingatkan, memberikan motivasi, dan selalu memberikan support sehingga aku dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman – teman seperjuangan jurusan Bimbingan Konseling Islam angkatan 2017/2018, yang telah menjadi bagian terindah dalam cerita dikampus tercinta ini, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat menyelesaikan studi di UIN SUSKA RIAU.
12. Kepada perusahaan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru segenap Karyawan/ I yang telah bersedia membantu melancarkan urusan saya yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian saya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini penulis mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun, demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca di masa yang akan datang.

Pekanbaru, Desember 2020

Penulis

**YULI TRI SETIANI**  
**11740224392**

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.



**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK INGGRIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Alasan memilih judul.....	7
D. Permasalahan .....	7
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian .....	8
F. Sistematika Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Terdahulu .....	10
B. Kajian Teoritis.....	15
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	15
2. Pengertian Produktivitas Kerja .....	23
C. Defenisi Variabel dan Konsep Operasional Variabel .....	33
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	36
C. Populasi Dan Sampel .....	37
D. Teknik Pengumpulan Data .....	38
E. Uji Validitas Dan Realibilitas .....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40

- 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**

A. Sejarah Singkat PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru .....	42
B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	43
C. Metode Perusahaan Pelaksanaan Cleaning Service .....	52

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAS**

A. Hasil Penelitian .....	66
1. Deskripsi Variabel X (Regulasi Diri Karyawan PT.Lutvindo Wijaya Perkasa) .....	66
2. Deskripsi Variabel Y (Produktivitas Kerj Karyawan PT.Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru).....	82
3. Hasil Data Variabel X (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja) PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru .....	99
B. Pembahasan.....	101
1. Uji Validitas .....	101
2. Uji Reliabelitas.....	104
3. Uji Korelasi Product Moment .....	105
4. Uji Regresi Linier Sederhana .....	106
5. Uji- t Statistik (Uji Persial) .....	108

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	110
B. Saran .....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



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 TABEL

<b>Tabel 2.1.</b>	Penelitian Terdahulu .....	11
<b>Tabel 2.2.</b>	Indikator .....	34
<b>Tabel 3.1.</b>	Jadwal penelitian.....	36
<b>Tabel 3.2</b>	Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian .....	41
<b>Tabel 5.1</b>	Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah yang dapat mencukupi upah minimum regional (UMR) .....	67
<b>Tabel 5.2</b>	Saya menerima gaji tepat waktu .....	67
<b>Tabel 5.3</b>	Saya menerima gaji sesuai dengan standard di perusahaan lai...	68
<b>Tabel 5.4</b>	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang saya miliki .....	68
<b>Tabel 5.5</b>	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan kinerja.....	69
<b>Tabel 5.6</b>	Saya menerima bonus yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja.....	69
<b>Tabel 5.7</b>	Saya mendapat bonus secara adil yang diberikan oleh perusahaan .....	70
<b>Tabel 5.8</b>	Saya mendapat reward pada akhir tahun .....	70
<b>Tabel 5.9</b>	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan karir .....	71
<b>Tabel 5.10</b>	Saya menerima insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja .....	71
<b>Tabel 5.11</b>	Saya mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerja .....	72
<b>Tabel 5.12</b>	Saya merasa puas dengan kebersihan ditempat kerja .....	72
<b>Tabel 5.13</b>	Saya merasa puas bekerja dalam kondisi yang baik .....	73
<b>Tabel 5.14</b>	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja .....	73
<b>Tabel 5.15</b>	Saya menerima fasilitas yang lengkap dan layak pakai.....	74
<b>Tabel 5.16</b>	Saya menerima peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan.....	74
<b>Tabel 5.17</b>	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja .....	75



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<b>Tabel 5.18</b>	Saya mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja ..	75
<b>Tabel 5.19</b>	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan .....	76
<b>Tabel 5.20</b>	Saya puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam .....	76
<b>Tabel 5.21</b>	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian selama bekerja.....	77
<b>Tabel 5.22</b>	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar.....	77
<b>Tabel 5.23</b>	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir .....	78
<b>Tabel 5.24</b>	Rekapitulasi Jawaban Insrtumen Skala Kepuasan Kerja (X) .....	79
<b>Tabel 5.25</b>	Saya melaksanakan tugas dengan baik .....	83
<b>Tabel 5.26</b>	Saya memiliki kemampuan yang orang lain banyak tidak tau dalam bekerja.....	83
<b>Tabel 5.27</b>	Saya memiliki keterampilan serta profesionalisme dalam Bekerja.....	84
<b>Tabel 5.28</b>	Saya memiliki kemampuan serta wawasan kerja yang mempuni .....	84
<b>Tabel 5.29</b>	Saya mampu memberikan kontribusi sehingga menghasilkan produksi dan hasil kerja yang baik .....	85
<b>Tabel 5.30</b>	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang .....	85
<b>Tabel 5.31</b>	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan meningkatkan hasil kerja .....	86
<b>Tabel 5.32</b>	Saya dapat mengerjakan tugas dan amanah dengan baik .....	86
<b>Tabel 5.33</b>	Saya dapat menciptakan semangat kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki .....	87
<b>Tabel 5.34</b>	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.....	87
<b>Tabel 5.35</b>	Saya berusaha bekerja untuk lebih baik dari hari kemarin .....	88

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>Tabel 5.36</b>	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang .....	88
<b>Tabel 3.37</b>	Saya memiliki harapan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja .....	89
<b>Tabel 3.38</b>	Saya berusaha meningkatkan kemampuan serta mengembangkan potensi dalam bekerja .....	89
<b>Tabel 3.39</b>	Saya mampu menciptakan dan menghasilkan gagasan hasil kerja yang maksimal .....	90
<b>Tabel 3.40</b>	Saya memiliki keinginan untuk melatih diri dalam menunjang potensi kerja agar lebih baik.....	91
<b>Tabel 3.41</b>	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.....	91
<b>Tabel 3.42</b>	Saya memiliki gagasan pengalaman kerja yang baik.....	92
<b>Tabel 3.43</b>	Saya memiliki keahlian disuatu bidang tertentu .....	92
<b>Tabel 3.44</b>	Saya berusaha sebaik mungkin untuk bisa melaksanakan masukan yang diberikan dalam bekerja .....	93
<b>Tabel 3.45</b>	Saya dapat membandingkan hasil kerja dan potensi dengan rekan kerja .....	93
<b>Tabel 5.46</b>	Saya dapat mengatur dan menggunakan kemampuan saya semaksimal mungkin .....	94
<b>Tabel 5.47</b>	Rekapitulasi Jawaban Instrumen Skala Prestasi Kerja (Variabel Y) .....	95
<b>Tabel 5.48</b>	Hasil Data Variabel X dan Variabel Y .....	99
<b>Tabel 5.49</b>	Uji validitas X .....	102
<b>Tabel 5.50</b>	Uji Validitas Y .....	103
<b>Tabel 5.51</b>	Hasil Uji Reliabelitas .....	104
<b>Tabel 5.52</b>	Hasil Korelasi Variabel Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.....	105
<b>Tabel 5.53</b>	Model summary .....	107
<b>Tabel 5.54</b>	Coefficients.....	107



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Kuisisioner Penelitian
- Lampiran II Reliability dan Validasi
- Lampiran III Tabulasi Variabel X dan Y
- Lampiran IV Korelasi Product Moment
- Lampiran V Dokentasi
- Surat Penunjukan Pembimbing Oleh Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Uin Suska Riau
- Surat Mengadakan Riset Dari Fakultas Dakwak Dan Komunikasi
- Surat rekomendasi pelaksanaan penelitian dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu
- Surat keterangan melaksanakan penelitian PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

### 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 I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam tujuannya. Sumber daya yang di maksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Kelangsungan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya. Era global saat ini ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, sehingga organisasi atau institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua aspek. Setiap organisasi mempunyai berbagai tujuan yang berbeda dan dalam pelaksanaannya dilakukan oleh karyawan. Oleh sebab itu karyawan merupakan faktor utama dalam kegiatan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya manusia yang paling vital dalam organisasi. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatif yang dimilikinya. Betapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang *qualified* maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan,



#### 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.

pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Sutrisno, salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal.<sup>1</sup>

Untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan *profit* yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, baik dari level *top*, *middle* maupun karyawan pelaksana. Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan

<sup>1</sup> Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(2014) Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prerada Media Group.



#### 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.

adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah “ *happy employee, happy customer*”, yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan terhadap para pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi *customernya*.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.<sup>2</sup> Keadilan dilakukan berbagai penelitian yang salah satunya hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress atau ketidakpuasan. Hal yang terpenting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika adil dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntunan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat peningkatan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan ada kepuasan bekerja. Dalam sistem nilai Islam bekerja adalah ibadah, sehingga seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil dan non materil seperti gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai pengangguran, karena kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim.<sup>3</sup>

Seorang karyawan tentunya akan memiliki komitmen yang kuat andaikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan sendirinya tidak akan mau meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan apabila kebutuhan karyawan

<sup>2</sup> Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (2000). Yogyakarta: BPFE Jogja.

<sup>3</sup> Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. (2005). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



#### 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.

tidak terpenuhi pasti akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan produktivitas kerja akan menurun disinilah peran perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong kepuasan kerja. Menurut As'ad kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.<sup>4</sup>

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisien kinerja dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.<sup>5</sup>

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas *Input* (misalkan melatih tenaga kerja supaya bekerja lebih giat, memperbaiki cara kerja membuat laporan, mengganti computer dengan yang lebih canggih), atau memperbaiki proses supaya mengurangi pemborosan (misalkan mengurangi aktivitas yang tidak berorientasi menghasilkan *Output*).<sup>6</sup>

Jika produktivitas karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan. Manusia yang menjadi sumber daya juga dituntut terampil dalam mengolah dan keuangan atau manajemen keuangan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> As'ad. Psikologi Industri. (2004) Yogyakarta: Liberty

<sup>5</sup> John R. Schermerhorn. *Manajemen*. (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003). Hlm. 7

<sup>6</sup> Ricky Virona Martono. *Analisis Produktivitas Efisiensi*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019). Hlm. 4

<sup>7</sup> Novan Triadi Setiawan. Skripsi: "*Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Sales PT. IJMG Sizuki Surabaya*". (Surabaya: UIN Sunan Ampel : 2016). Hlm. 13-14



#### 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 survey awal di PT. Yogi Pratama Mandiri, termasuk wawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan, ternyata tidak semua karyawan di PT Yogi Pratama Mandiri tersebut merasakan puas dengan pekerjaannya terutama dalam soal hal gaji. Disisi lain, para karyawan tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar. Fakta yang dirasakan para karyawan tersebut cukup berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, ada pegawai yang memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya karena ketidakpuasannya tersebut.

PT. Yogi Pratama Mandiri berdiri sejak tahun 2006 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *Outsourcing Cleaning Service*. Dalam hal itu PT. Yogi Pratama Mandiri merupakan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang meliputi pekerjaan yang ditempatkan pada perusahaan yang menginginkan jasa. Maka dari itu dalam penelitian ini penulis akan meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang merupakan hal yang terpenting dalam mendukung produktivitas perusahaan, karena dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan tentu akan mendukung pencapaian produktivitas yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya dikarenakan komitmen dari para anggotanya atau karyawannya, mereka dapat bekerja dengan dilandasi oleh komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Hal ini tidak dapat dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Dessler mengatakan bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia maka karyawan yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosioanal dan fisik.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2007. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang



#### 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.

Seorang karyawan tentunya akan memiliki komitmen yang kuat andaikan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan sendirinya tidak akan mau meninggalkan pekerjaan dan juga berusaha keras untuk mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi pasti akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun disinilah peran perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang bisa mendorong kepuasan kerja. Menurut As'ad kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu.<sup>9</sup>

Sehubungan dengan hal tersebut, maka PT. Yogi Pratama Mandiri perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan faktor yang ikut berperan dalam menjalankan manajemen operasional terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh Karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru”.

#### B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman dan penyimpangan dalam memahami judul penelitian ini, penulis perlu memberi penegasan dan penjelasan terhadap istilah yang digunakan pada judul penelitian ini yaitu:

##### 1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari suatu (orang atau benda ) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.<sup>10</sup>

##### 2. Kepuasan Kerja

Menurut Martoya kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik

<sup>9</sup> As'ad, Psikologi Industri. (2004) Yogyakarta: Liberty

<sup>10</sup> Yosi Abdian Tindaon. *Bahasa dan Sastra Indonesia*. 2005. Hlm 849



#### 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.

temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.<sup>11</sup>

#### 3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan atau ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.<sup>12</sup>

### C. Alasan Pemilihan Judul

1. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan keahlian penulis dan relevan dengan program studi bimbingan konseling islam konsentrasi karir dan industri demi menunjang kemahiran konselor dalam mengetahui permasalahan di dunia kerja pada suatu perusahaan.
2. Untuk mengetahui “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru”.

### D. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

- a. Kurangnya Produktivitas Kerja Karyawan
- b. Kurangnya Kepuasan Kerja Karena Tidak Bersikap Adil Dan Wajar Dalam Memberi Gaji Karyawan
- c. Kurangnya Fasilitas Yang Memadai Sehingga Produktivitas Kerja Menurun.

#### 2. Batasan Masalah

Agar lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan tersebut yaitu dalam hasil kerja kegiatan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

<sup>11</sup> Martoya, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2012) Yogyakarta: BPFE. Hlm 142

<sup>12</sup> Ermnie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2008) Cet 1, hlm 369



**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. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalahnya yakni “ Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru?”.

**E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian****1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

**2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang dapat digunakan dari hasil penelitian adalah :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah informasi dibidang psikologi organisasi dan industry pada khususnya.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada jurusan Bimbingan Konseling Islam fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri sultan syarif kasim riau.
- c. Diharapkan dari penelitian ini memberikan masukan dan umpan balik untuk organisasi atau instansi yang bersangkutan.
- d. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan pengetahuan sekaligus untuk pengembangan organisasi dan instansi dalam meningkatkan produktifitasnya.

**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.

**F. Sistematika Penelitian**

Untuk melihat secara keseluruhan dari penelitian ini penulis menyusun kerangka tulisan dalam enam bab sebagai berikut:

**BAB I: PENDAHULUAN**

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

**BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang teori, kajian terdahulu, definisi konseptual atau operasional variabel dan hipotesis.

**BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, sumber data, validitas data dan teknik analisis data.

**BAB IV: GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat tempat penelitian.

**BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dari pembahasan hubungan antara regulasi diri dengan prestasi kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

**BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

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 TINJAUAN PUSTAKA

### A. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Sri Rahayu Mulya Ningsih (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru. Sampel dalam penelitian berjumlah 80 pegawai. Penelitian ini dianalisis dengan regresi liner. Hal ini dibuktikan dengan persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 52,0%, maka  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak.
2. Markahasa Timbul (2015) Pengaruh kepuasan kerja dan rotasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu) Kepuasan kerja dan rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 1,667 dengan signifikan 0,000 dan hasil uji T hitung sebesar 3,802 > 1,667 dengan signifikan 0,000.<sup>13</sup>
3. Oey Ananda Ayu Tresnawati. (2010) Pengaruh kompensasi dan sikap kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. deltomed laboratories wonogiri). Kompensasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 12,179 dengan signifikan 0,000 dan hasil uji T hitung sebesar 6,749 > 1,998 dengan signifikan 0,025 < 0,05.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Markahasa Timbul (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PN IV Persero Afd III Kebun Pabatu. Stie-Binakarya. Kepuasan Kerja Dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

<sup>14</sup> Oey Ananda Ayu Tresnawati. (2010). Pengaruh Kompensasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

**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. Abd. Azis Sangkala (2009) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik Roti Pemuda Di Parepare) Terdapat hubungan yang sangat erat dan positif dengan korelasi diperoleh data yang sempurna yaitu 0,99.<sup>15</sup>
5. Afni Fuanida (2012) yang berjudul pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia Semarang. Hal ini ditunjukkan pada Variabel Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 28,9 persen. Artinya bahwa variabel motivasi memberi pengaruh sebesar 28,9 persen terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 71,1 % adalah pengaruh dari variabel yang tidak diamati pada tabel signifikan 0,000.<sup>16</sup>

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Sri Rahayu Mulya Ningsih (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi di Pekanbaru.	Menjelaskan bahwa Sampel dalam penelitian berjumlah 80 pegawai. Penelitian ini dianalisis dengan regresi liner. Hal ini dibuktikan dengan persentase pengaruh	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja dan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Berbeda pada tempat penelitian, sampel penelitian, dan waktu penelitian.

<sup>15</sup> Abd.Aziz H 2009.Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare.Journal.

<sup>16</sup> Afni Fuanida (2012) yang berjudul pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia Semarang.

	lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 52,0%, maka $H_a$ diterima $H_0$ ditolak.		
Markahasa Timbul (2015) Pengaruh kepuasan kerja dan rotasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu)	Kepuasan kerja dan rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 1,667 dengan signifikan 0,000 dan kasil uji T hitung sebesar $3,802 > 1,667$ dengan signifikan	Sama pada variabel terikat dan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan terdapat pada objek penelitian dan waktu penelitian, sampel penelitian

#### 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.

		0,000.		
	Oey Ananda Ayu Tresnawati. (2010) Pengaruh kompensasi dan sikap kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi PT. deltomed laboratories wonogiri)	Kompensasi dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 12,179 dengan signifikan 0,000 dan hasil uji T hitung sebesar $6,749 > 1,998$ dengan signifikan $0,025 < 0,05$	Membahas tentang produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan terdapat pada objek penelitian dan waktu penelitian, sampel penelitian
	Abd. Azis Sangkala (2009) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Empiris Pada	Terdapat hubungan yang sangat erat dan positif dengan korelasi	Membahas tentang produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan	Berbeda pada variabel terikat yaitu kompensasi, tempat penelitian,

Karyawan Pabrik Roti Pemuda Di Parepare)	diperoleh data yang sempurna yaitu 0,99.	pendekatan kuantitatif.	sampel dan waktu.
Afni Fuanida (2012) yang berjudul Pengaruh Pelatihan disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu dunia Semarang.	Hal ini ditunjukkan pada Variabel Motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (KD) yaitu sebesar 28,9 persen, artinya bahwa variabel motivasi memberi pengaruh sebesar 28,9	Membahas tentang produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Lokasi penelitian dan sampel penelitian, dan variabel bebas .

#### 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.

	<p>persen terhadap variabel produktivitas kerja. Sedangkan sisanya 71,1 persen adalah pengaruh dari variabel yang tidak diamati pada tabel signifikan 0,000</p>		
--	---	--	--

Relevan dengan penelitian ini adalah dimana kedua penelitian terdahulu membahas mengenai produktivitas kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

**B. Landasan Teori****1. Kepuasan Kerja****a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Setiap perusahaan pasti terdapat kondisi lingkungan yang berbeda-beda. Hal ini mempengaruhi kondisi sumber daya manusia yang bekerja didalamnya apakah mereka puas atau tidak. Kepuasan kerja memiliki efek kepada kehidupan organisasi. Davis & Newstrom juga menekankan bahwa: *“Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with which employe view their*





#### 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.

*work*” Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.<sup>17</sup>

Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.<sup>18</sup> Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).<sup>19</sup>

Menurut Robbins adalah ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkap kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencari barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka. Ada empat cara mengungkap ketidakpuasan karyawan:<sup>20</sup>

- 1) Keluar (*exit*) ketidakpuasan kerja diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- 2) Menyurakan (*voice*) ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi, termasuk memberikan, mendiskusikan masalah dengan atasan.

<sup>17</sup> Davis, Keith, & Newstrom, John, W. *organizational Behavior At Work. 11 edition.*(2005) New York. Mc Graw-Hill hlm.109

<sup>18</sup> Zul amri. *Bimbingan dan KOnseling Industri.*(2015) Pekanbaru. Hlm. 74

<sup>19</sup> Robbins. *Perilaku Organisasi.* (2007). Indonesia: PT Macanan Jaya. Hlm: 148

<sup>20</sup> Robbins. *Perilaku Organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. (2006). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

#### 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) Mengabaikan (*neglect*) ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk misalnya, sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat semakin banyak.
- 4) Kesetiaan (*loyalty*) ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia didalam konten pekerjaan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi, dan mengembangkan karir, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

Menurut Handoko , kepuasan kerja adalah emosional baik yang menyenangkan mampu tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>21</sup> Sedangkan menurut Tiffin mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan.<sup>22</sup> Semakin puas karyawan atas pekerjaannya maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut sehingga semakin produktif dan dapat menghasilkan karir yang sukses.

Pendapat lain menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dan puas yang dihasilkan dari persepsi bahwa

<sup>21</sup> Handoko, T. Hani . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (2011). Yogyakarta: BPFE

<sup>22</sup> Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(2009). Jakarta. Hlm. 76



#### 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.

seseorang telah memenuhi pekerjaannya atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting pekerjaan. Sementara Judge dan Klinger membagi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik, yaitu teman kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, sedangkan faktor ekstrinsik, seperti gaji dan promosi. Dalam teori motivasi Herzberg dijelaskan kepuasan kerja terjadi dengan membangun faktor motivasi dalam pekerjaan yang berperan sebagai motivators faktor yang terdiri atas: *achievement, recognition of achievement, work itself, responsibility, advancement, dan growth.*

Motivasi karyawan menjadi baik jika sesuai dengan keinginan dan tujuankarir, Motivasi Karir didefinisikan dalam beberapa komponen utama, yaitu ketahanan karir, wawasan karir, dan identitas karir. Komponen tersebut diperlukan untuk memahami bagaimana setiap elemen terkait dengan komitmen karyawan terhadap organisasi dan kepuasan karir mereka. Konsep wawasan karir (*Career Insight*) berkaitan dengan realisme bahwa setiap individu berpikir tentang diri mereka sendiri dan karir mereka. Mereka yang paham dalam wawasan karir memiliki persepsi yang realistis dari diri mereka sendiri dan perusahaan dan berhubungan dengan tujuan karir. Konsep identitas karir (*Career Identity*) adalah sejauh mana karyawan yang bekerja dengan baik pada pekerjaan mereka. Hal ini terkait dengan kepuasan yang berasal dari pekerjaan saat ini, keunggulan kerja, dan keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik. Ketahanan karir (*Career Resilience*), sebagai kemampuan untuk mengatasi kemunduran karir, berhubungan dengan resistensi seseorang terhadap gangguan karir dari lingkungan karir yang optimal.

Menurut Herzberg's kinerja meningkat ketika seseorang puas karena jika seseorang mencapai sesuatu (*achievement*) akan meningkatkan motivasi yang menciptakan kepuasan. Kepuasan



yang berhubungan dengan advancement and growth, Menurut Seibert, Kraimer & Crant kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir, pencapaian kinerja, dan pemecahan masalah yang berhubungan dengan tujuan dan cita-cita seseorang dengan kepuasan kerja. Kepuasan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang di organisasi. Kepuasan karir menjelaskan hasil perkembangan perjalanan karir dan pencapaian kinerja. Tingkat kepuasan karir seseorang dapat diasosiasikan dengan kualitas kinerjanya sehingga kepuasan karir yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja seseorang. Beberapa riset membuktikan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Karena peningkatan dalam kepuasan kerja merupakan salah satu hasil yang potensial dari konseling karir, maka konseling karir secara profesional memerlukan pengetahuan tentang teori dan riset empiris yang dapat membentuk pemahaman tentang gagasan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kepuasan karir menjadi faktor yang penting pula dalam meningkatkan kepuasan kerja.<sup>23</sup>

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

- 1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya di peroleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

<sup>23</sup> Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karier* (2012) edisi kedua Pustaka Belajar Yogyakarta

#### 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) Teori keadilan (*equaty theory*). Teory ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/ gaji/ keuntungan sampingan, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3) Teori dua faktor (*two faktor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu.

Teori ini merupakan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuaan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, oenuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.<sup>24</sup>

#### b. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menunjang tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan

<sup>24</sup> Veithzal Rival. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (2014). PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. Hlm 475-476

## 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.

kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat Al-Taubah ayat 105, yaitu:<sup>25</sup>

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

Artinya: “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” Departemen Agama RI).

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktivitas hidup akan dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:<sup>26</sup>

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ  
لِلتَّقْوٰى ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

<sup>25</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. (2009). Jakarta: PT. Syigma Exmedia Arkanleema.

<sup>26</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. 2009. Jakarta: PT. SYigma Exmedia Arkanleema.

#### 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: “ Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebi dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Departemen Agama RI).

Kesimpulan dari ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpat atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang orima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita diharga oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan itu.

#### c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dikemukakan Edward Lawler disebut juga teori kesetaraan atau *Equity Modal Theory* yakni teori yang menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran, jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain. Untuk mengetahui indikator indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, Edwar membagi kepuasan menjadi 3 tingkatan:<sup>27</sup>

- 1) Memenuhi kebutuhan dasar karyawan
 

Kebutuhan yang menunjang kebutuhan sehari hari, memenuhi kebutuhan yang menunjang aktifitas keseharian dalam bekerja yang menjadi dasar karyawan tersebut melakukan kerja dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

<sup>27</sup> Al fajar Anshory, Meithani indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2012)



#### 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) Memenuhi harapan karyawan yang sedemikian rupa, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ketempat lain. Pemberian rasa aman dalam bekerja, membina hubungan antar rekan kerja yang baik dan pemberian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan.
- 3) Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapatkan lebih dari apa yang diinginkan karyawan. Mendapatkan kesempatan dalam pemberian saran, mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir dan mendapatkan penghargaan yang lebih dari kinerjanya.

## 2. Produktivitas Kerja

### a. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Sinungan produktivitas kerja adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.<sup>28</sup> Produktivitas kerja menurut Sinungan adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.<sup>29</sup>

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa produktivitas adalah suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses meningkatkan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

<sup>28</sup> Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. 2009. Jakarta: Bumi Ak

<sup>29</sup> *Ibid.*Hlm:35





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor-faktor lain antara lain, seperti: pendidikan dan keterampilan bekerja, keterampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan, penggunaan sarana-sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja, kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber-sumber yang lain serta kesempatan yang diberikan.<sup>30</sup>

Produktivitas kerja menurut Gaol merupakan prestasi kerja karyawan dilingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.<sup>31</sup> Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan. Menurut Wartana produktivitas kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.<sup>32</sup>

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.<sup>33</sup>

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah

<sup>30</sup> *Ibid.* Hlm:36

<sup>31</sup> Gaol, jummy L. *Human capital manajemen sumber daya manusia* (2014) penerbit PT Gramedia widiasarana Indonesia. Jakarta. Hlm. 68

<sup>32</sup> Wartana, I made hedy. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada como shambala At Begawan Giri Ubud Bali. (2011) jurnal perhotelan dan pariwisata. Volume 1 no 1 hal 23

<sup>33</sup> Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. Hal. 127



#### 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.

ditetapkan.<sup>34</sup> Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Dimensi kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.<sup>35</sup>

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dikatakan ia produktif. Tetapi kalau ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Para penganggur merupakan beban bagi masyarakat. Biasanya orang-orang kreatif, ada-ada saja yang digunakannya, makin lama ia makin produktif. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan.<sup>36</sup>

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perlunya bimbingan karir didalam perusahaan. Bimbingan karir tersebut berguna untuk melihat dan memajukan kinerja karyawan. Kemudian sejauh mana hasil atau produktivitas yang dimiliki karyawan apakah menurun atau meningkat, maka disinilah perlu melakukan bimbingan karir didalam suatu perusahaan. Pekerjaan merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia maka perlu direncanakan secara matang. Program bimbingan karir disuatu perusahaan bertujuan untuk membantu karyawan dalam merencanakan karir disuatu perusahaan, agar karir yang dipilih

<sup>34</sup> Ermnie Tisnawati. S. dan Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2005) Cet 1, hlm 369

<sup>35</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002) Cet 4, hlm 9.

<sup>36</sup> Laila Ainnurosyida, Skripsi: : *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koprasi Simpan Pinjam Syariah Baitul Maal Wal Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Blitar*” (Tulungagung IAIN Tulungagung: 2007) hlm 21

#### 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.

sesuai dengan bakat pekerjaan, minat dan nilai yang dijunjung tinggi. Jika seorang karyawan memperoleh karir yang tepat maka tingkat produktivitas karyawan akan semakin meningkat, disinilah peusahaan akan semakin berkembang.<sup>37</sup> Maka bimbingan karir bertujuan untuk memberikan gambaran tentang diri serta lingkungan dan keserasannya dengan pekerjaan menghendak dicapainya didalam suatu pekerjaan yang ada diperusahaan.

#### b. Faktor Peningkatan Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan:

- 1) Sikap Mental, poin ini mempengaruhi:
  - a) Motivasi Kerja

Motivasi digunakan untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat kebutuhan, dan motiv inilah yang mengaktifkan atau membangkitkan perilaku yang biasanya tertuju pada pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan. Memahami motivasi merupakan salah satu hal penting bagi para konselor atau psikolog dalam proses konseling, karena berbagai alasan:<sup>38</sup>

- 1) Klien atau karyawan harus didorong untuk bekerjasama dalam konseling dan senantiasa berada dalam situasi itu.
- 2) Klien atau karyawan harus senantiasa didorong untuk berbuat dan berusaha sesuai tuntutan.
- 3) Motivasi merupakan hal yang penting dalam memelihara dan mengembangkan suasana karyawan dan kemajuan suatu perusahaan.

<sup>37</sup> Widarto. *Bimbingan Karir dan Tips Berkarir*. (Yogyakarta: PT Leotika Nouvalitera).  
 The 2015. Hal: 9.

<sup>38</sup> Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karier* (2012) edisi kedua Pustaka Belajar  
 Yogyakarta



#### 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) Disiplin Kerja
  - c) Etika Kerja
- 2) Pendidikan
 

Pada umumnya orang yang memiliki lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai atau karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
- 3) Keterampilan
 

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila memiliki kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Exsperience*) yang cukup.
- 4) Manajemen
 

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan system yang dikatakan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
- 5) Hubungan Industrial Pancasila
 

Dengan penerapan hubungan Industrial Pancasila, maka akan:

  - a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktif kerja meningkat.
  - b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dinamis sehingga menimbulkan partisipasi dalam usaha meningkatkan produktivitas.
  - c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan 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.

#### 6) Tingkat Penghasilan

Apabila memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 7) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 8) Lingkungan Kerja

Lingkungan dan iklim yang kerja baik akan mendorong karyawan akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 9) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, terkadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 10) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan:

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan 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.

#### 11) Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kerja.<sup>39</sup>

#### c. Produktivitas Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam agama Islam, tindakan atau sesuatu yang dikerjakan seseorang seringkali didefinisikan dengan istilah amalan. Amalan atau pekerjaan dalam Islam diarahkan untuk memenuhi kewajiban seseorang sebagai upaya untuk mendekati diri kepada Allah. Menurut Asyraf Hj Ab Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta Negara.<sup>40</sup>

Menurut Pramandhika seseorang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu organisasi, tetapi orang yang mempunyai derajat taqwa kepada Allah, yaitu orang yang khusyu dalam shalatnya, baik tutur katanya, memelihara kemaluannya serta menunaikan tanggungjawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

<sup>39</sup> Ferry Roen, “*Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*”. 29 Juli (2011). (Dkses pada 28 Mei 2020 dilaman perilakuorganisasi.com)

<sup>40</sup> Muhammad Iqbal Noor, *Motivasi Islam Dan Motivasi Prosocial Pada Lembaga Amil Zakat* (Semarang: Fak Ekonomi dan Bisnis, 2012), hlm. 41

#### 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.

Selain Al-Qur'an sebagai pedoman dalam hidup, hadits dalam Islam juga merupakan pedoman bagi manusia dalam bertindak atau melakukan suatu perbuatan, berikut merupakan beberapa Hadits yang menjelaskan pentingnya bekerja dalam Islam: "Rasulullah SAW. pernah ditanya, pekerjaan apa yang paling baik? Beliau menjawab, pekerjaan terbaik adalah usaha yang seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik." (HR. Ahmad dan Baihaqi)<sup>41</sup>

Dalam hadits yang disebutkan diatas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat baik dan mulia dalam ajaran Islam. Bekerja bahkan dapat menjadikan seseorang dapat diampuni dosa-dosanya. Dan bagi orang yang bekerja dengan tangannya sendiri untuk memuhi kebutuhan hidupnya maupun kebutuhan anak dan isterinya, maka orang seperti ini dikategorikan sebagai jihad fi sabilillah. Dengan demikian bekerja dalam ajaran Islam merupakan sesuatu yang penting dan harus sesuai dengan apa yang telah disebutkan dalam Al-Qur'an dan Hadits.

Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar. Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar "bonus duniawi" namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Allah SWT berfirman dalam QS. Adz-Dzariyat ayat 22 disebutkan :

وَفِي السَّمَاءِ رِزْقُكُمْ وَمَا تُوعَدُونَ ﴿٢٢﴾

<sup>41</sup> Ibid. Motivasi Islam dan Motivasi Prososial pada Lembaga Amil Zakat. Hlm 43



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Artinya :**“Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezkimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”.<sup>42</sup>

Dari ayat-ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terpikir sekalipun. Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas segala hasil usahanya yang berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Karena itu setiap pelaku ekonomi harus mematuhi prinsi-prinsip dasar Islam tentang ajaran sosial ekonomi, seperti jujur dan adil dalam berbuat, berucap, dan bersikap terhadap orang lain. Perekonomian masyarakat yang didasari dengan kejujuran dan keadilan akan menjadi maju dan berkembang serta dapat mewujudkan kemakmuran masyarakat.

#### d. Indikator produktivitas kerja

Menurut sutrisno untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut<sup>43</sup>:

##### 1) Kemampuan

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

##### 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai( tanggung jawab)

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

<sup>42</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, h. 522

<sup>43</sup> Sutrisno, Edy (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Keajaiban Prenada Media Group



**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) Semangat kerja

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

## 4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang 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.

## 5) Mutu

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

Efisiensi merupakan 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.

### e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah), yaitu adil dan wajar, serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain, performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Hartatik Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.*(2014) Banguntapan Yogyakarta hlm 234



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### C. Defenisi Variabel dan Konsep Operasional Variabel

#### 1. Variabel

Variable adalah sebuah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.<sup>45</sup> Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel. Variabel pertama adalah variebel bebas (*independent variable*) dan yang kedua adalah variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas.

#### 2. Konsep operasional variable

Operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep variabel agar dapat di ukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel.<sup>46</sup> Konsep operasional ini merupakan konsep yang di gunakan untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoritis agar tidak terjadi kesalahan pengertian terhadap jalannya penelitian penulis. Variabel penelitian adalah atribusi atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.<sup>47</sup>

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (x) terhadap produktivitas kerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

<sup>45</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.(2012) Jakarta: hlm, 161

<sup>46</sup> Dr.Juliansyah Noor, *Metodologi penelitian*,(2001),Jakarta: kencana hlm 97

<sup>47</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm, 108

**Tabel 2.1**  
**Indikator-Indikator**

Variabel	Definisi	Indikator	Operasional Variabel	Skala
Kepuasan Kerja (X)	Menurut Robbin kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan</li> <li>2. Memenuhi harapan karyawan</li> <li>3. Memenuhi keinginan karyawan</li> </ol>	Suatu Sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Sinungan produktivitas kerja adalah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai (tanggung jawab)</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol>	Suatu hasil atau ukuran yang menjadi perbandingan antara input seperti sumber daya, tenaga kerja terhadap output yang dihasilkan oleh kinerja karyawan pada suatu industry.	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang di tentukan oleh peneliti, masih harus dibuktikan atau dites /di uji kebenarannya.<sup>48</sup> Maka untuk menjawab hipotesis, penulis melakukan hasil uji parsial (Uji t), berdasarkan dari pernyataan yang dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

Adapun rumusan Hipotesis alternatif (Ha) dan Hipotesis nol (Ho).

**Hipotesis alternative (Ha)**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

**Hipotesis Nol (Ho)**

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

<sup>48</sup> Dewi Sadiyah. *Metode Penelitian Dakwah*. (2015) .PT Remaja Rosdakarya, hlm 74

**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 METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Adapun metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sudjarwo penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berpola menggambarkan apa yang ada di lapangan dan mengupayakan penggambaran data, bertujuan mengupayakan suatu penelitian dengan cara menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dari suatu peristiwa serta sifat sifat tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail.<sup>49</sup>

#### B. Lokasi dan waktu penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di perusahaan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru

##### 2. Waktu Penelitian

waktu penelitian di lakukan selama satu semester tahun ajaran 2019/2020.

**Tabel 3.1**  
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaa Penelitian						
		Mei	Sep	Okt	Nov	Nov	Des	Ket
1	Pembuatan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pembuatan Angket							
4	Penyebaran Angket							
5	Pengolahan Data							
6	Hasil Penelitian							

<sup>49</sup> Sudjarwo, *Metodologi penelitian sosial*, ( 2001 ), Bandung Mandar Maju hlm 51-52

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### C Populasi dan sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.<sup>50</sup>

Oleh karena itu Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 110 karyawan pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.<sup>51</sup>

Menurut Suharsimi Arikunto apabila sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat di ambil antara 10-15% atau 15-25% dari populasi.<sup>52</sup>

Maka dari itu peneliti mengambil Penarikan sampel pada penelitian ini memakai penarikan sampel Arikunto dimana sampel diambil 25% dari jumlah populasi sebanyak 110 karyawan PT Yogi Pratama Mandiri. Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel secara acak (*Random Sampling*). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari slovin, sebagai berikut :<sup>53</sup>

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (2014) Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm 173

<sup>51</sup> Ibid. suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, (2012) Jakarta: PT Rineka Cipta. hlm 174

<sup>52</sup> Suharsimi, Arikunto, 2006. *Prosedur penelitian* (2006) Yogyakarta Bina Aksara hlm 55

<sup>53</sup> Riduwan Kadon, *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*, (2007) Bandung Alfabeta hlm 65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

$n$  = Jumlah sampel  
 $N$  = Jumlah populasi  
 $e$  = Interval Keyakinan/Error Toleransi (biasanya 0,05 atau 0,01).

Maka :

$$\begin{aligned}
 &= \frac{110}{1 + 110 \cdot (0,1)^2} \\
 &= \frac{110}{1 + 110 \cdot (0,01)} \\
 &= \frac{110}{2,1} \\
 &= 52,3 \text{ ( sehingga di bulatkan menjadi 52 orang )}
 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 52 orang karyawan.

**D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam suatu penelitian, teknik pengumpulan data merupakan faktor yang cukup penting dan mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan pemilihan teknik yang tepat, maka akan dapat diperoleh data yang tepat, relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

## 1. Kuesioner ( angket )

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab nya.<sup>54</sup>

Pengukuran pernyataan / pertanyaan responden menggunakan skala likert, yaitu terdiri dari 5 pilihan jawaban :

Pilihan sangat setuju ( ss )	: skor 5
Pilihan setuju ( s )	: skor 4
Pilihan kurang setuju ( ks )	: skor 3
Pilihan tidak setuju ( ts )	: skor 2

<sup>54</sup> Kamaruddin, *Metode penelitian kuantitatif*, (2012), Pekanbaru: suska perss. hlm 121

#### 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.

Pilihan sangat tidak setuju (sts) : skor 1<sup>55</sup>

#### 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, dan sebagainya.<sup>56</sup> Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data karyawan di PT . Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.

#### E. Uji validitas Data

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu alat pengukur atau instrument di katakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara cepat.

##### 1. Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas instrument dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor skor pada tiap butir soal. Kemudian diuji dengan rumus korelasi pearson product moment, ( $r_{hitung}$ ) dan dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ), apabila nilai ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari nilai ( $r_{tabel}$ ) maka dinyatakan valid. Semua data diolah dengan menggunakan program SPSS 17,0.

##### 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas suatu data penulis menggunakan teknik Alpha Cronbrach, teknik alpha cronbach ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5 dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap.

<sup>55</sup> Syofian siregar, statistic parametric untuk penelitian kuantitatif,(2012), Jakarta: Keanga.hlm 50

<sup>56</sup> Prof. Dr. Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, penelitian kuantitatif ( sebuah pengantar),(2001), Purwokerto:Alfabeta. hlm 51





#### 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.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$ . Data data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0.

#### F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menganalisis data dengan menggunakan teknik statistic. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, akan dilakukan pengolahan data dengan teknik pengolahan dan menggunakan korelasi untuk menguji hipotesis. Dalam analisis ini penulis dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0 *for windows*. Adapun metode analisis data digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa cara yakni:

##### 1. Uji Korelasi Product Moment

Metode analisis korelasi product Momenr yaitu korelasi yang berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk mencari korelasi variabel X dan variabel Y peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0 *for windows*.

Adapun untuk melihat interpretasi korelasi pada penelitian ini adalah melalui tabel dibawah ini

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.

**Tabel 3.2**

**Pedoman interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian**

Korelasi	Tingkat Hubungan
0.80 hingga 1.00	Pengaruh Sangat Kuat
0.60 hingga 0.799	Pengaruh Kuat
0.40 hingga 0.599	Pengaruh Sedang
0.20 hingga 0.399	Pengaruh Rendah
0.00s hingga 0.199	Pengaruh Sangat Rendah
.00	Tiada Korelasi

Untuk menganalisis data penulis menggunakan bantuan perangkat computer melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0 for windows.<sup>57</sup>

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana berguna untuk mendapatkan pengaruh antara variabel X dan variabel Y nya, dan analisis ini untuk menganalisis data karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru. Adapun bentuk persamaan Regresi Linier Sederhana sebagai berikut:

$$Y = a+bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

A = Variabel Konstanta

B = Koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel dependen (X) yang didasarkan pada variabel independen (Y).<sup>58</sup>

<sup>57</sup> Duwi Priyanto. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17.*(2009) (Jakarta : Andi Publisher, Hlm 74

<sup>58</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.*(2012) (Bandung: Alfabeta). Hal.

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

### A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Yogi Pratama Mandiri yang berdiri pada tanggal 23 November 2006, yang bergerak dibidang Kontraktor, Jasa *Cleaning Service*, Perawatan Taman, *Out Sourcing*, *Furniture*, dan *Supplier*, dan dengan rasa bangga kami sudah memperoleh sertifikat ISO 9001:2008 bidang *General Construction Service of Civil Engineering, Elektical & Mechanical, Facility Maintenance and Cleaning Service*.

Perusahaan kami cukup berpengalaman dalam penyediaan tenaga kerja *Cleaning Service*. Ini terbukti bahwa kami sudah banyak melakukan kerjasama dibidang tersebut seperti di Rumah Sakit, Bank, Kantor Pemerintah maupun Swasta, Bandara, Mall, Toko, dll, didalam kota Pekanbaru maupun diluar kota Pekanbaru. Pada saat ini kami sedang melakukan pekerjaan Pembersihan sebagai berikut:

1. Pekerjaan Jasa Kebersihan (*Cleaning Service*) didalam kota Pekanbaru seperti Eria Bunda, SMA N 1 Pekanbaru, SMK N 1 Pekanbaru, Kantor Bandara Sultan Syarif Kasim II dan Dinas Pertanian.
2. Pekerjaan Jasa Kebersihan (*Cleaning Service*) diluar kota seperti Bandara Kualanamu Medan dan Bandara Supadio Pontianak.

Adapun sistem pekerjaan Propesional dengan pembersihan sistem kerjanya sebagai berikut:

1. System kerja/Metoda kerja yang terkoordinir
2. Sistem pengawasan oleh Supervisor/Penyelia
3. Sistem pembersihan yang mempunyai SOP
4. Sistem pembersihan terjadwal dan terprogram
5. Bukan saja pembersihan, akan tetapi merawat
6. Adanya *Job Description* masing-masing petugas kebersihan
7. Menggunakan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan
8. Kebutuhan karyawan dan gaji yang sesuai UMR Provinsi

**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. Adanya laporan kegiatan setiap bulan
10. Perawatan gedung serta perawatan taman
11. Peralatan yang lengkap

Disamping mengerjakan pembersihan rutin, kami juga melakukan program pembersihan dan perawatan rutin seperti:

1. *Heavy dayli cleaning*

Pembersihan daerah yang dikunjungi dengan waktu paling sering dikerjakan setiap hari

2. *Weakly cleaning*

Dikerjakan oleh tenaga khusus untuk area tertentu

3. *Monthly cleaning*

Pembersihan total yang disebut general cleaning

4. *Maintenanace work*

Perbaikan barang-barang seperti, washtapel yang rusak, pipa air yang rusak, toilet tersumbat, penggantian ball lamp yang rusak dan perbaikan lainnya.

## **B. Struktur Organisasi Perusahaan**

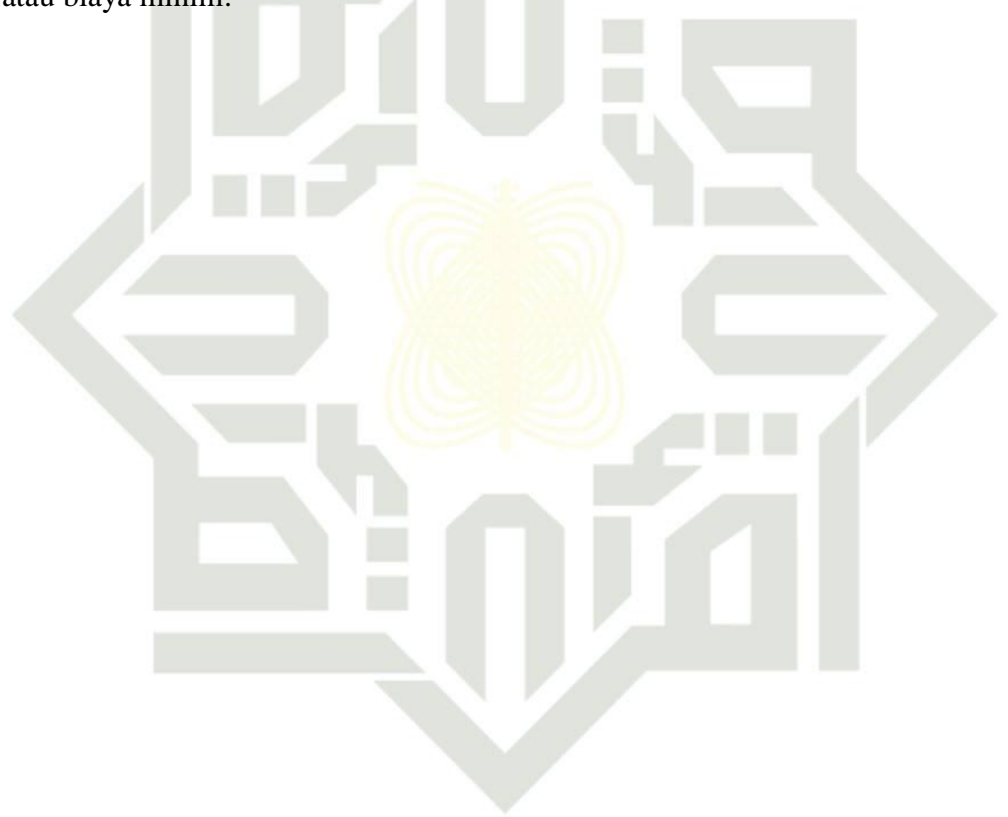
Struktur organisasi adalah suatu baga yang merupakan gambaran secara sistematis tentang kedudukan atau jenjang organisasi, yang ditunjukkan oleh garis yang menghubungkan bagian tertentu dari satu dengan yang lainnya digambarkan secara garis. Dengan adanya bagan organisasi ini jelas akan mempermudah bagi pimpinan untuk mengorganisasikan karena bagbaian itu terlihat jenjang dan saluran wewenang bagi masing-masing yang menduduki jabatan pada organisasi. Setiap orang juga mengetahui siapa yang menjadi atasannya dan siapa yang menjadi bawahannya. Dan bagian organisasi akan diperoleh kegunaan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besar kecilnya organisasi
2. Untuk mengetahui garis-garis saluran wewenang
3. Mengetahui perincian aktivitas masing-masing satuan organisasi



4. Untuk mengetahui setiap jabatan yang ada
5. Untuk mengetahui perincian tugas para jabatan
6. Untuk mengetahui nama, pangkat dan golongan
7. Dapat mengetahui jumlah penjabat.

Suatu struktur organisasi adalah efektif apabila struktur tersebut menunjukkan sumbangan dari setiap individu dalam pencapaian perusahaan. Struktur organisasi adalah efisien jika memudahkan pencapaian tujuan-tujuan oleh orang-orang dengan konsekuensi tak terduga atau biaya minim.<sup>59</sup>



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik 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.

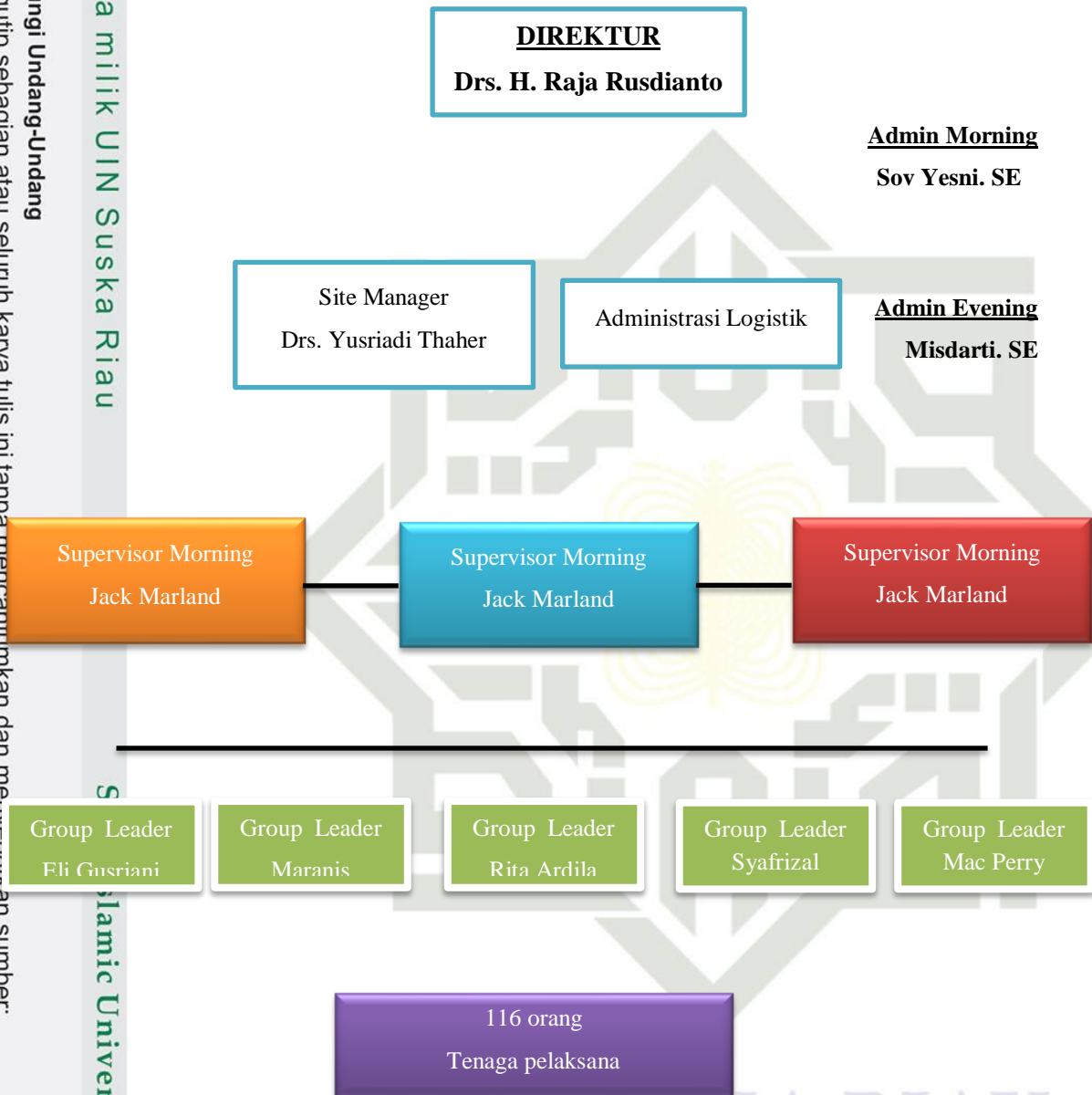
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>59</sup> PROFIL PT. Yogi Pratama Mandiri 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.

**Gambar 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT. YOGI PRATAMA MANDIRI**





Adapun perincian tugas dan tanggung jawab masing-masing unsur yang terdapat didalam struktur organisasi PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Direktur Utama

#### a. Fungsi

Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) menyetujui anggaran perusahaan.

#### b. Cakupan

Manager perusahaan secara keseluruhan untuk kelangsungan kehidupan perusahaan agar dapat terus maju dan berkembang.

#### c. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi diperusahaan
2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
4. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapat dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
5. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
6. Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan
7. Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan diperusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang
8. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

#### 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. Manager Perusahaan**

## a. Fungsi

Melaksanakan pengelolaan kegiatan teknis dan non teknis kebersihan dan perawatan Gedung, equipment

## b. Cakupan

Bertanggung jawab atas koordinasi pengawasan dan perawatan dengan pihak manajemen dan dengan tenaga lain.

## c. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Membaca dan meneliti Lok Book dan laporan dari Hotel Pekanbaru Park
2. Memberikan briefing dan mengarahkan kepada staff, tenaga inti dan membahas laporan dari masalah-masalah terjadi.
3. Melakukan infection dengan staff dan tenaga inti, dan mencari penjelasan masalah
4. Melakukan infection dengan pihak Management Hotel Pekanbaru Park tentang kondisi real dilapangan
5. Membuat program kerja secara terjadwal, dengan staff dan tenaga inti
6. Menghadiri Bruffing/Meeting dengan pihak Management atau dengan bagian teknik menchek jadwal dan schedule kerja staff dan tenaga kerja inti
7. Mengecek alat kerja, chemical dan kelengkapan lainnya
8. Melaksanakan Eround Job dari pihak management
9. Memberikan penilaian hasil kerja kepada staff, tenaga ahli dan karyawan pelaksana
10. Membina hubungan baik dengan pihak mitra dan semua anggota karyawan



**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. Administrasi**

## a. Fungsi

Melaksanakan pengolahan kegiatan operational karyawan melengkapinya dan menata barang untuk operational

## b. Cakupan

Bertanggung jawab atas koordinasi kehadiran karyawan dan ketersediaan alat-alat kerja dan obat pembersih

## c. Uraian tugas dan tanggung jawab

1. Membaca LOK Book/ buku informasi pada shift sebelumnya
2. Mengecek absensi kehadiran karyawan dan merekapnya
3. Melaporkan kepada supervisor, dan manager operational atas kondisi karyawan ( Alfa, Izin, Sakir)
4. Mengatur dan mencatat karyawan sakit, izin, alfa dan lembur karyawan.
5. Mengecek kondisi alat-alat kerja obat pembersih (Chemical) dan alat-alat Operasional kebersihan lain, laporkan ke manager operasional untuk dilengkapi kekurang-kurangnya.
6. Merekap absensi karyawan sebagai bahan laporan
7. Merekap pemakaian alat-alat kerja, chemical sebagai bahan laporan
8. Merekap schedule bulanan staff dan karyawan
9. Merekap laporan kegiatan harian, mingguan dan bulanan, dari leader, supervisor sebagai bahan laporan
10. Menghadiri meeting yang diadakan oleh pihak atasan atau supervisor
11. Melaksanakan Eround Job
12. Membina hubungan baik dengan mitra 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.

**4. Supervisor**

## a. Fungsi

Melaksanakan pengolahan kegiatan teknis kebersihan dan perawatan gedung kaca luar dalam.

## b. Cakupan

Bertanggung jawab atas koordinasi pengawasan kebersihan dan perawatan sehingga mencapai sasaran yang diinginkan

## c. Uraian tugas dan tanggung jawab

1. Membaca Look Book / buku informasi pada shift sebelumnya
2. Memberikan briefing kepada Leader, administrasi, shift (pagi, siang, malam)
3. Menghitung kebutuhan peralatan atau chemical pembersih untuk setiap harinya (shift)
4. Memberikan hasil kerja anggota (karyawan) sesuai dengan standar yang sudah ditentukan
5. Membuat program kerja tambahan (*General Cleaning, Heavy Daily Cleaning*) sehingga menghasilkan kerja yang ditentukan
6. Membuat jadwal atau schedule kerja karyawan
7. Melakukan infeection dengan pihak manager-manager operasional
8. Membuat laporan kerja kepada atasan setiap hari
9. Menhadiri meeting dengan atasan atau manager
10. Ikut menghadiri meeting dnegan pihak menager melakukan Eround Job dari pihak
11. Memberikan penilaian kepada anggota (karyawan) yang kemudian ditunjuk atau ditetapkan jadi karyawan employee the monte
12. Mengecek atau menata jumlah serta kebersihan alat kerja
13. Membina hubungan kerja yang baik bersama Crew, anggota dan manager.



## 5. Leader

© 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.

- a. Fungsi
 

Melaksanakan pengawasan dan perawatan kerja gedung dalam dan luar
- b. Cakupan
 

Bertanggung jawab atas koordinasi kebersihan dan perawatan kaca gedung luar dan dalam, sehingga terlihat bersih, rapi dan menarik.
- c. Uraian tugas dan tanggung jawab
  1. Membaca Look Book / buku informasi pada shift sebelumnya
  2. Memberikan briefing, arahan kepada karyawan (cleaner) tentang kerja, maupun program kerja, pada setiap shift sesuai jadwal masuk (pagi, siang, malam)
  3. Mengecek kebutuhan alat kerja chemical (obat pembersih) pada setiap anggota (karyawan)
  4. Mengecek hasil kerja anggota (karyawan) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan
  5. Menjalankan aktivitas program yang telah ditentukan atau dibuat oleh supervisor dan leader
  6. Menjalankan program tambahan dengan anggota atau karyawan (*General Cleaning, Heavy Daily Cleaning*)
  7. Membuat jadwal (Schedule) anggota (karyawan) dan melaporkan kepada atasan
  8. Melaporkan kendala kerja yang dihadapi oleh anggota (karyawan) kepada atasan (supervisor)
  9. Menghadiri meeting dengan atasan/ management mengikuti infetring area atasan dan management
  10. Melakukan Eround Job dari pihak manager
  11. Memberi penilaian kepada anggota (karyawan) sebagai bahan laporan
  12. Mengecek kondisi alat kerja dan chemical (bahan pembersih) dan kebersihan kelengkapannya, serta tentang pengarahan penyampaian alat kerja
  13. Membina hubungan kerja yang baik pada seluruh kompen dan management

**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. Karyawan cleaner glass outdoor indoor**

- a. Fungsi
 

Melaksanakan perawatan kantor dan Equipment sehingga kelihatan bersih indah dan terjaga
- b. Cakupan
 

Bertanggung jawab atas kebersihan sehingga dapat dinikmati oleh semua orang
- c. Uraian tugas dan tanggung jawab
  1. Membaca Look Book
  2. Mendengarkan briefing dari atasan atau supervisor
  3. Mempersiapkan alat pengaman diri sesuai dengan standar K3 yang telah ditentukan
  4. Mempersiapkan peralatan serta chemical yang dipergunakan untuk bekerja
  5. Mempersiapkan alat kerja manual maupun mesin, sesuai area atau objek kerja yang ditentukan
  6. Melaksanakan pekerjaan pembersihan kaca yang tinggi 5-13 M berpedoman pada SOP yang telah ditentukan
  7. Membersihkan area yang sudah menjadi tugas pokok bagi PT. Yogi Pratama Mandiri
  8. Melakukan daily cleaning meliputi seluruh bagian kantor: kaca-kaca yang terdapat pada gedung
  9. Melakukan *Weekly Cleaning, Monthly Cleaning, Yearly Cleaning*
  10. Melaksanakan eround job yang melaporkan kerusakan-kerusakan equipment atau yang lainnya kepada pihak hotel pekanbaru park
  11. Mengumpulkan kembali semua peralatan kerja yang telah selesai dipergunakan
  12. Menghadiri meeting yang diadakan oleh atasan atau supervisor
  13. Membina hubungan baik dengan mitra 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.

### C. Metode Perusahaan Pelaksanaan Cleaning Service

Pekerjaan : pengadaan penyediaan jasa kebersihan (*Cleaning Service*)

Apabila perusahaan kami dipercayakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, maka kami akan melakukan metode pelaksanaan pekerjaan sebagai berikut:

#### 1. Persiapan

Persiapan pekerjaan yang akan kami lakukan adalah:

- a. Mengatur tenaga kerja yang dipimpin oleh pengawas dibantu dengan tenaga pekerja sesuai yang dibutuhkan
- b. Menyiapkan peralatan yang diperlukan untuk *Clenaing Service*

#### 2. Pelaksanaan

- a. Mengisi daftar hadir (absensi) untuk setiap tenaga yang akan bekerja mulai dari jam 06.30 WIB untuk melaksanakan absen pagi, jam 12.00 untuk absen siang, dan 17.30 untuk absen sore.
- b. Melakukan pembersihan lantai, dan mengepel disemua ruangan kerja dan koridor serta kamar mandi/ WC juga pembersihan Interior/Furniture sebelum pegawai/karyawan masuk ruangan, dan apabila ada pegawai yang lembur disuatu ruangan/lantai maka pembersihan dilakukan setelah pekerjaan lembur dilaksanakan.

Pelaksanaan cleaning service tersebut kami uraikan, sebagai berikut:

#### a. Lingkup pekerjaan

1. Kebersihan gedung, termasuk kebersihan lantai, jendela, kaca plafon, peralatan kantor seperti meja, kursi, lemari, rak, koridor, kamar mandi, toilet/WC, termasuk sanitair dan pembersih sampah serta membuang sampah ketempat pembakaran
2. Kebersihan taman dan halaman termasuk kebersihan parkir, saluran air, halaman, perawatan dan pengrapian taman
3. General cleaning minimal 1 (satu) kali sebulan
4. Pembersih termasuk dinding luar gedung

**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. Standar kebersihan cleaning service

## 1. Plafon/ langit-langit

Bersih tidak ada debu dan sarang laba-laba disekitar plafon

## 2. Hiasan dinding

Hasilnya bebas dan bersih dari debu dan kotoran

## 3. Lantai keramik

Hasilnya bersih dan mengkilat, bersih dari tapak kaki serat harem bebas dari flek dan kotoran

## 4. Roll Blind

Hasilnya bebas dari kotoran dan debu

## 5. Pembersihan Saluran Air

Aliran air bersih, lancer tidak tersumbat, bebas dari kotoran sampah dan lumpur yang akan mengakibatkan tersumbatnya saluran air.

## 6. Peralatan Office

Termasuk bak sampah, asbak, daun meja kerja dan pintu kerja ruangan, semuanya bebas dari debu, noda dan sampah, kering dan mengkilat, serta harem

## 7. Toilet dan Kelengkapannya

Hasilnya bersih, kering, tidak berbau, harum dan terbebas dari berbagai macam serangga seperti kecoa, semut dan lalat.

## 8. Karpet

Hasilnya karpet bersih, bebas debu dan tidak bernoda, karpet kering dan harum

## 9. Kaca dan Dinding Kaca Luar

Hasilnya kaca bersih dari debu dan kotoran, dan dari bekas air hujan serta kaca mengkilat

## 10. Halaman atau Taman Rumput

Menghasilkan tanaman dan rumput yang hijau dan subur, bebas dari rumput liar, tidak ada sampah disekitarnya, tidak tergenang air, tanah gembur dan merata.



#### 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.

#### 11. Tangga

Hasilnya tangga bersih dari debu dan kotoran serta sampah, tidak bernoda dan tidak licin

#### 12. Koridor

Hasilnya koridor lantai bersih bersih bebas dari kotoran dan debu, mangkilat dan halus.

Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan untuk membersihkan dilakukan melalui perencanaan pekerjaan secara rutin dan untuk pelaksanaannya dapat dibagi dalam beberapa perencanaan pekerjaan sebagai berikut:

#### 1. Pembersihan Harian (*Daily Activities*)

- a. Pembersihan Harian meliputi sebagai berikut:

##### 1) Menyapu Kering (*Dry Sweeping*)

Suatu proses pekerjaan yang dilakukan setiap hari untuk menyapu lantai suatu ruangan dengan menggunakan sebuah sapu dan bertujuan agar lantai bebas dari kotoran berupa pasir, sampah dan debu. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Menyapu dimulai dari lantai yang paling ujung suatu ruangan dan berakhir dipintu masuk atau keluar.
- b. Apabila lantai ruangan yang akan disapu cukup luas, untuk sampah dan kotoran yang sudah terkumpul dapat diambil terlebih dahulu dengan menggunakan serok an (*dust pand*)

##### 2) Mengepel (*Mopping*)

Suatu proses pembersihan dengan cara mengepel lantai yang dilakukan pada permukaan lantai yang rata seperti kramik, marble dengan menggunakan sebuah kain pel dan digunakan pembersih khusus untuk lantai, proses pembersihan ini bertujuan agar lantai bebas dari kotoran yang melekat dilantai serta sebelum dilakukan proses mengepel lantai 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.

terlebih dahulu disapu kering . metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Mengepel lantai dilakukan dari bagian lantai yang paling ujung dari suatu ruangan dan berakhir dilantai dekat pintu masuk atau keluar.
- b. dilakukan secara zik zak dari arah kanan ke kiri sambil berjalan mundur dan pastikan jika kain pel sudah kotor agar dicuci lagi dengan menggunakan pembersih khusus lantai serta lakukan lagi seperti proses sebelumnya sampai lantai betul-betul bersih.
- c. Pastikan dalam waktu mengepel lantai agar dipasang papan peringatan bahwa lantai dalam kondisi basah atau lembab agar tidak membahayakan orang lain.

### 3) Menyikat Lantai

Suatu proses pembersihan lantai dengan cara menyikat lantai, yang dapat dilakukan pada lantai kramik yang berada dikamar mandi, toilet dan pembersih yang digunakan mengandung disinfektan yang bertujuan agar bersih dari kuman yang ada serta peralatan yang dipergunakan berupa sikat bertangkai. Sebelum proses menyikat lantai dilakukan pastikan agar lantai tersebut disapu kering terlebih dahulu. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Basahi lantai yang akan disikat dengan menggunakan pembersih yang mengandung bahan disinfektan dan kemudian sikat lantai yang dimulai dari bagian ujung yang terjauh dari pintu masuk atau keluar.
- b. Pastikan penyikatan dilakukan secara rata dan sampai bersih, setelah itu dikeringkan dengan menggunakan kain pel sampai benar-benar kering dan bersih





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Pastikan waktu menyikat lantai agar dipasang papan peringatan bahwa lantai dalam kondisi basah atau lembab agar tidak membahayakan orang lain.

#### 4) Pembersih Tangga

Proses pembersihan tangga tergantung dari keadaan atau kondisi tingkat kekotoran tangga tersebut, tangga yang menghubungkan suatu lantai dengan lantai lainnya dan sering dilewati oleh orang harus dilakukan pembersihan setiap hari. Pembersihan tangga yang lantainya berbahan kramik dapat menggunakan pembersih khusus lantai. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Pembersihan tangga dilakukan dengan cara disapu kering terlebih dahulu dan disapu dari bagian paling atas kebawah sampai tangga bebas dari sampah dan debu serta untuk tangga yang menggunakan karpet cukup divacum terlebih dahulu.
  - b. Setelah itu dilakukan proses mengepel lantai dan dilakukan dari lantai paling atas kebawah dengan menggunakan pembersih khusus lantai sampai benar-benar bersih dan tidak ada noda dilantai.
  - c. Jangan lupa pada waktu membersihkan lantai tangga, pinggiran lantai tangga harus disikat juga.
  - d. Pastikan dalam waktu mengepel tangga agar dipasang papan peringatan bahwa lantai dalam kondisi basah atau lembab agar tidak membahayakan orang lain.
- #### 5) Membersihkan Dinding

Pembersih dinding tergantung kondisi dan tingkat kekotoran dari dinding itu sendiri, seperti dinding pada kamar mandi, toilet, dinding tangga dan pembersihan dinding dilakukan pada dinding yang terbuat dari kramik atau dinding beton yang dicat, namun untuk pelaksanaannya harus 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.

Pembersih dinding bertujuan agar dinding selalu dalam kondisi bersih dan kering, pembersih yang digunakan berupa pembersih serbaguna seperti Nobla Liquid. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Pembersihan dinding kramik

Dilakukan dengan menyiram dinding terlebih dahulu agar jika ada noda yang menempel akan menjadi lunak dan mudah untuk dibersihkan. Penggunaan sponge/sikat berbusa yang sudah direndam didalam ember dengan menggunakan pembersih serbaguna, dengan cara digosok secara rata dari arah kanan ke kiri dan atas ke bawah secara berulang-ulang sampai bersih. Jika sudah selesai dibersihkan secara rata dan baru dikeringkan dengan menggunakan dain lap sampai kering.

- b. Pembersih dinding yang diet

Basahi dinding tersebut jangan sampai terlalu basah, gosok secara perlahan-lahan dari atas ke bawah dengan menggunakan sponge atau sikat busa, pastikan dilakukan secara perlahan-lahan jangan sampai cat menjadi terkelupas. Setelah benar-benar bersih dan keringkan dengan menggunakan kain lap yang kering.

- 6) Pembersih Pintu

Proses pembersih pintu dilakukan bertujuan agar pintu bebas dari debu dan noda yang menempel pada pintu, seperti pintu kamar mandi dan pintu ruangan kantor dengan menggunakan pembersih serbaguna. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Bersihkan semua debu yang berada dibagian pintu dengan menggunakan kain lap sampai bersih.
- b. Basahi sponge atau sikat busa terlebih dahulu dengan menggunakan pembersih serbaguna dan kemudian cuci



#### 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.

pintu yang dimulai dari bagian pintu paling atas dan berputas searah jarum jam.

- c. Pergunakan sikat tangan untuk membersihkan bagian pintu yang sudah sangat kotor dan jika benar-benar sudah bersih, bilas dengan air bersih dan keringkan dengan menggunakan kain lap kering.
  - d. Untuk pembersihan pintu ruangan kantor, dilakukan dengan mengelap terlebih dahulu semua sisi pintu yang dimulai dari bagian atas searah jarum jam dan lakukan lap lembab agar noda yang menempel bisa dibersihkan dengan mudah serta setelah benar-benar bersih agar dilap dengan kain lap bersih.
- 7) Pembersih Jendela Kaca

Pembersihan jendela kaca dilakukan setiap hari, bertujuan agar kaca bebas dari debu dan kotoran yang menempel pada kaca, dengan menggunakan pembersih khusus kaca (*glass cleaner*) serta menggunakan wiper (*glass squeegee*) untuk pembersih kaca. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Semprotkan cairan pembersih khusus kaca (*glass cleaner*) pada permukaan kaca yang akan dibersihkan dan untuk kaca yang sudah tebal debunya menempel, diratakan terlebih dahulu dengan menggunakan sikat busa atau sponge.
- b. Kemudian dibersihkan dengan menggunakan wiper dengan cara dari bagian atas kebawah dan dilakukan secara zikzak sampai bersih
- c. Jika masih ada sisa cairan pembersih yang menempel pada permukaan kaca, agar dikering sampai bersih dengan menggunakan kain lap kering
- d. Pastikan juga les atau bingkai kaca dibersihkan juga dengan menggunakan kain lap yang kering, sampai bersih.

**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) Pembersih Karpet

Pembersih karpet dilakukan setiap hari terutama pada karpet yang berada didalam ruangan, hal ini bertujuan agar karpet selalu terjaga dalam kondisi bersih dan bebas dari sampah, pasir dan kotoran lainnya dengan menggunakan mesin vacuum cleaner. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Pastikan proses pembersihan karpet sebelum dilakukan agar semua barang yang dapat menghalangi proses kerja dipindahkan terlebih dahulu
- b. Pastikan jika ada sampah yang berukuran besar dan dapat merusak mesin vacuum cleaner dapat dibersihkan terlebih dahulu dengan disapu
- c. Jika sudah dalam keadaan siap divacum cleaner, agar dilakukan dari bagian karpet paling ujung suatu ruangan dan berakhir dipintu masuk/keluar.
- d. Pembersih karpet dilakukan secara berjalan mundur dan dalam pembersih karpet dilakukan maju mundur, sampai karpet benar-benar bersih.

## 9) Pembersih Kamar Mandi/ Toilet Umum

Pembersih toilet yang dilakukan setiap hari bertujuan agar kamar mandi atau toilet bersih dan bebas dari kuman yang ada, dengan menggunakan pembersih serbaguna Nobla Liquid serta menggunakan sikat bertangkai khusus untuk toilet (toilet brush) sikat berbusa dalam pembersihannya. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Pembersihan untuk jamban atau toilet

Siram jamban terlebih dahulu dengan menggunakan air, agar kotoran yang menempel menjadi lunak dan mudah untuk dibersihkan. Pergunakan pembersih serbaguna yang sudah dicampur dengan air didalam ember dan bersihkan dengan cara disikat pada bagian dalam jamban atau toilet



#### 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.

terlebih dahulu sampai bersih, jika sudah selesai agar disiram dengan air bersih. Selanjutnya bersihkan pinggiran jamban atau toilet, bagian atas bawah jamban atau toilet dengan menggunakan sikat tangan atau karet busa sampai bersih, setelah itu disiram sampai bersih. Jika sudah dibersihkan keringkan permukaan jamban atau toilet dibagian luar dengan cara dilap dengan menggunakan kain lap kering.

b. Pembersih bak mandi

Siram permukaan luar bak mandi dengan menggunakan cairan serbaguna kemudian disikat atau juga bisa menggunakan sikat berbusa sampai bersih. Bersihkan juga untuk bagian dalam bak mandi tapi pastikan bak mandu sudah dalam kondisi kering, agar mudah untuk proses pembersihannya. Jika sudah selesai dibersihkan, siram semua permukaan bak mandi sampai bersih dan tidak ada sisa pembersih yang tertinggal dengan menggunakan air bersih. Kemudian keringkan permukaan luar bak mandi sampai kering.

c. Pembersihan tempat cuci tangan (*washtafel*)

Siram permukaan tempat cuci tangan atau washtafel agar kotoran yang menempel menjadi lunak dan mudah untuk dibersihkan. Bersihkan permukaan tempat cuci tangan dengan menggunakan cairan serbaguna dan pergunakan sikat tangan atau sikat busa secara rata disemua permukaan tempat cuci tangan atau washtafel. Bersihkan juga permukaan luar, sisi samping dan bagian bawah tempat cuci tangan atau washtafel dengan menggunakan sikat tangan atau sikat busa sampai bersih. Jangan lupa jika tempat cuci tangan atau washtafel tersebut mempunyai meja, agar permukaan mejanya juga dibersihkan. Jika sudah

**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.

selesai disikat, blas dengan menggunakan air bersih hingga tidak ada sisa pembersih yang menempel dipermukaan ditempat cuci tangan atau wastafel. Pastikan tempat cuci tangan bersih tidak ada sampah, noda dan kerak air yang menempel.

d. Pembersihan urinal/ bidet

Siram/flashing terlebih dahulu dengan air bersih agar kotoran yang ada menjadi lunak dan mudah untuk dibersihkan. Semprotkan cairan pembersih pada sisi dalam, sisi luar, bagian atas bawah permukaan urinal/bidet dan dibersihkan dengan cara digosok dengan menggunakan sikat tangan atau sikat busa sampai bersih. Siram/flashing semua permukaan urinal/bidet sampai bersih dan keringkan sisi luar urinal/bidet dengan menggunakan kain lap kering.

e. Pembersihan lantai kamar mandi/ toilet

Basahi lantai yang akan disikat dengan menggunakan pembersih yang mengandung bahan disinfektan dan kemudian sikat lantai yang dimulai dari bagian ujung yang terjauh dari pintu masuk/ keluar. Pastikan penyikatan dilakukan secara rata dan sampai bersih, setelah itu dikeringkan dengan menggunakan kain pel sampai benar-benar kering dan bersih. Pastikan dalam waktu menyikat lantai agar dipasang papan peringatan bahwa lantai dalam kondisi basah atau lembab agar tidak membahayakan orang lain.

f. Pembersihan dinding kamar mandi atau toilet

Dilakukan dengan menyiram dinding terlebih dahulu agar jika ada noda yang menempel akan menjadi lunak dan mudah untuk dibersihkan. Pergunakan sponge/ sikat berbusa yang sudah direndam didalam ember dengan menggunakan pembersih serbaguna, dengan cara digosok



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

secara rata dari arah kanan ke kiri dan kebawah secara berulang-ulang sampai bersih. Jika sudah selesai dibersihkan secara rata dan baru dikeringkan dengan menggunakan kain lap sampai kering.

## 2. Pembersihan Mingguan (*Weekly Activities*)

### a. Pembersih Platfon

Untuk proses pembersihan platfon dilakukan secara periodic seminggu sekali, yang bertujuan agar semua permukaan platfon bersih dan bebas dari debu dan sarang laba-laba, dalam pembersihan platfon memerlukan sapu yang bertangkai panjang (*telescopic broom*) agar dapat menjangkau semua sisi platfon yang ada. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

1. Periksa terlebih dahulu semua area platfon jika terdapat sarang laba-laba dan jika dibawah area platfon yang akan dibersihkan terdapat barang-barang elektronik, meja kerja agar dapat ditutupi sementara dengan kain agar tidak menotori barang tersebut.
2. Gunakan sapu bertangkai panjang/ telescopic broom untuk membersihkan debu dan sarang laba-laba yang ada dipermukaan platfon.
3. Pastikan semua area platfon bersih dan bebas dari debu dan sarang laba-laba.

### b. Pembersihan Prabot/ Furniture

Pembersihan furniture yang terbuat dari bahan kayu bertujuan agar awet, mengkilat seperti baru dan bebas dari debu yang menempel, dalam pembersihan ini menggunakan pembersih khusus untuk prabot/furniture seperti furniture polish dan menggunakan kain lap kering. Metode pelaksanaannya 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.

1. Pastikan sebelum melaksanakan pembersihan prabot/furniture, semua permukaan yang akan dibersihkan sebisa mungkin tidak ada barang yang mengganggu dan jika terpaksa ada barang, sebisa mungkin untuk dipindahkan dulu dan jika sudah selesai agar dikembalikan kembali.
  2. Semprotkan pembersih untuk prabot/furniture pada permukaan yang akan dibersihkan dan gunakan kain lap kering untuk membersihkan sampai bersih dan kering.
  3. Pembersihan prabot/furniture ini dilakukan searah jarum jam dan dimulai dari pintu dan diakhiri dipintu kembali, hal ini dilakukan agar tidak ada bagian yang terlewatkan
  4. Pastikan semua permukaan yang dibersihkan tadi tidak ada debu atau kotoran yang menempel.
- c. Pembersihan pesawat telephone dan barang elektronik
- Pembersihan pesawat telephone dan barang elektronik dilakukan untuk bertujuan agar selalu dalam kondisi bersih dan bebas dari debu setiap saat, dalam pembersihan telephone dan barang elektronik menggunakan telephone freshner dan kain lap. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:
1. Bersihkan permukaan pesawat telephone atau barang elektronik lainnya dengan menggunakan kain lap kering dan khusus untuk telephone, semprotkan telephone menggunakan telephone freshner.
  2. Bersihkan sela-sela telephon dengan menggunakan sikat yang lembut.
  3. Lap seluruh permukaan dan badan telephone sampai bersih dan telakkan kembali pesawat telephone dengan baik dan benar.
  4. Yakinkan pesawat telephone tersebut berfungsi kembali.



**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.

## d. Pembersih Grill AC dan kipas Angin

Pembersih grill AC dan kipas angina bertujuan barang tersebut selalu dalam kondisi bersih, tidak ada debu yang menempel dan kondisi baik. Pembersihan dilakukan dengan menggunakan cairan pembersih serbaguna, sikat busa dan kain lap kering. Metode pelaksanaannya sebagai berikut:

1. Terlebih dahulu lepaskan semua bagian dari kipas angin serta bersihkan debu yang ada digrill AC dan dikipas angindengan menggunakan lap kering atau lembab terlebih dahulu.
2. Setelah itu semprotkan cairan pembersih serbaguna pada grill AC dan kipas angina yang sebelumnya sudah dipisah-pisah dan bersihkan dengan menggunakan pembersih serbaguna
3. Jika ada debu yang menempel, pergunakan sikat busa dalam pembersihannya san setelah benar-benar bersih keringkan dengan menggunakan kain lap kering.

**3. Pembersihan Bulanan (*Monthly Activities*)**

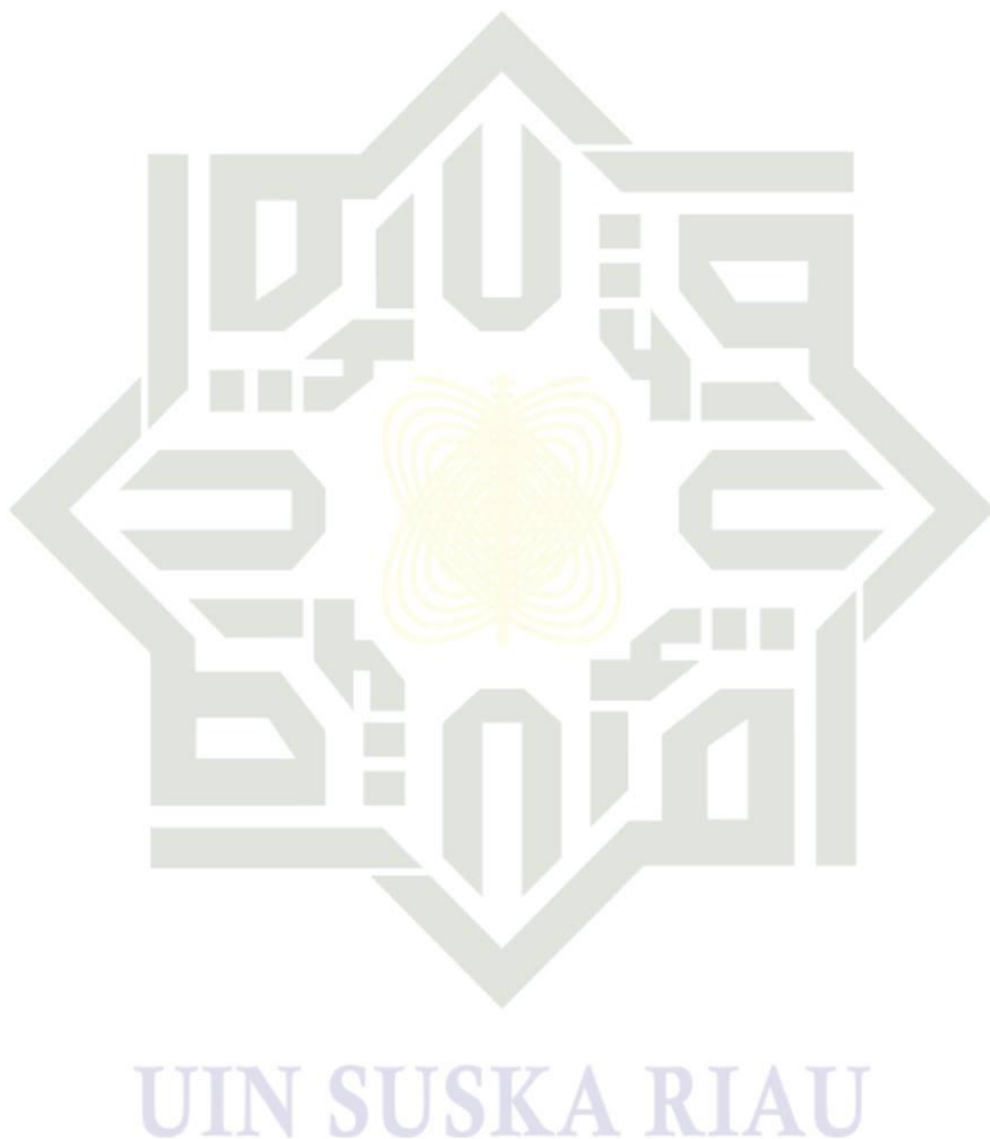
## a. Halaman dan taman

Meliputi: pengrapian taman, tanaman pohon besar dan rumput dengan melakukan:

1. Penyapuan dan pengemburan bersih dari sampah dan kotoran, lalu dilakukan pemupukan setiap bulan.
2. Pembersihan pada tanaman yang sudah kuning (tua) dipotong kemudian bekas potongan dibuang ketempat sampah.
3. Pemoongan rumput, pekerjaan ini dilakukan 2 (dua) kali dalam sebulan, disapu dan dibersihkan dengan hasil yang rapid an menarik.

b. General cleaning

Pekerjaan ini dilakukan disemua area yang mencakup lingkup pekerjaan, tanpa ada yang terlewatkan, dilakukan minimal 1 (satu) kali dalam sebulan dilaksanakan pada saat ruangan sepi dan terbebas dari kegiatan perkantoran.



**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 VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini ada kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedangkan produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan atau ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru hal ini di tunjukan dengan produktivitas kerja karyawan 40,1% pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pengujian signifikan 0,05 dan 2 failed di mana t hitung didapat sebesar 5,780 dan signifikan 0,000 > t tabel 1,676 atau (5,780 > 1,676) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru, maka kinerja akan berkembang dan produktivitas meningkat.

### **B. Saran**

Berdasarkan dari pembahasan yang telah dibahas pada bab V dan kesimpulan yang telah dijelaskan maka peneliti memberi saran mengenai hasil penelitian agar mendapat hasil yang lebih baik lagi, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat diharapkan agar meneliti diluar variabel ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh

- kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang terdapat dalam penelitian ini.
2. Bagi karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana diharapkan agar bisa mengelolah tingkat kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan baik dan meningkat.
  3. Bagi pihak perusahaan agar dapat menyediakan sarana tempat istirahat yang nyaman, melakukan perbaikan terhadap lingkungan perusahaan, sehingga para karyawan bisa lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan.
  4. Bagi pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan disetiap bidangnya.

**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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar Anshory, Meithani indrasari (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- As'ad. 2004. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith, & Newstrom, John, W. (2005) *organizational Behavior At Work. 11 edition*. New York. Mc Graw-Hill
- Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2007. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Dewi Sadiyah,(2015) *Metode Penelitian Dakwah*.PT Remaja Rosdakarya
- Dr Juliansyah Noor,(2001) *Metodologi penelitian*,Jakarta: kencana
- Edi Sutrisno,2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta.
- Ermnie Tisnawati. S. dan Kurniawan(2005), *Pengantar Manajemen*, (Jakarta : Kencana)
- Ferry Roen, “*Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*”. 29 Juli 2011. (Diakses pada 28 Mei 2020 dilaman perilakuorganisasi.com)
- Gaol, jummy L. *Human capital manajemen sumber daya manusia* (2014) penerbit PT.Gramedia widiasarana Indonesia. Jakata.
- Hadoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 2000. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Hatik Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Banguntapan Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Husein Umar,(2002) *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, Cetakan 4)
- Iskandar, (2009)*Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta: GP Press)
- Isfianto (2005) *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- John R. Schermerharn.(2003) *Manajemen*. (Yogyakarta: Penerbit Andi,)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

- Kamaruddin,(2012) *Metode penelitian kuantitatif*,Pekanbaru: suska perss.
- Mangkunegara,A.P,2013. *Manajemen sumber daya perusahaan* , Cetak Kesebelas,Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Martono, Virona Ricky. 2019. *Analisis Produktivitas dan efisiensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Martoya, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Prof. Dr. Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah,(2001) penelitian kuantitatif ( sebuah pengantar), Purwokerto:Alfabeta.
- Ricky Virona Martono. *Analisis Produktivitas Efisiensi*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019).
- Riawan Kadon,2007.*Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*,Bandung Alfabeta
- Robert Nathan & Linda Hill, *Konseling Karier* edisi kedua Pustaka Belajar Yogyakarta (2012)
- Schermenharn, John R. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudjarwo,(2001) *Metodologi penelitian sosial*, (Bandung Mandar Maju)
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Surisno, Edy (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafian siregar,(2012) *statistic parametric untuk penelitian kuantitatif*, Jakarta: Kenanga
- Veithzal Rival. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zu amri. 2015. *Bimbingan dan Konseling Industri*.pekanbaru.

**Jurnal dan Skripsi**

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

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
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.
- Abd. Aziz (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Roti Pemuda Di Kota Parepare. *Journal*. [Http://Unismuh.Ac.Id](http://Unismuh.Ac.Id) > Download > Pdf
- Ati Fuanida (2012) yang berjudul pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sapu dunia Semarang.
- Bahri, S. & Nisa, Y.C. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Laila Ainnurosyida, Skripsi: (2007): *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koprasi Simpan Pinjam Syariah Baitul Maal Wal Tamwil Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri Blitar*” (Tulungagung IAIN Tulungagung
- M. Hanif Rijal & Intan Ratnawati (2012) dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Markahasa Timbul (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.PN IV Persero Afd III Kebun Pabatu. *Stie-Binakarya. Kepuasan Kerja Dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Novan Triadi Setiawan. 2016. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Produktivitas Kerja Sales PT UMG Suzuki Surabaya*. Skripsi. Surabaya (ID), UIN Sunan Ampel.
- O Ananda Ayu Tresnawati. 2010. Pengaruh Kompensasi Dan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Deltomed Laboratories Wonogiri. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- PROFIL PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru*
- Wartana, I made hedy. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada como shambala At Begawan Giri Ubud Bali. *jurnal perhotelan dan pariwisata*.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Pada kesempatan ini dihadapan Bapak tersedia instrumen penelitian skripsi. Perkenalkan saya, YULI TRI SETIANI, mahasiswa Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bermaksud mengadakan penelitian, bertujuan guna menyusun skripsi untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, penelitian ini berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru”. Saya mohon bantuan Bapak untuk berkenan mengisi daftar pertanyaan di bawah ini ditengah-tengah segala kesibukannya. Mohon maaf telah mengganggu aktivitas Bapak sekalian.

Kerahasiaan sumber informasi dijamin dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Bapak tidak perlu merasa khawatir atas resiko apapun atas respon yang diberikan.

Saya ucapkan banyak terima kasih atas segala kerjasama dan partisipasi yang diberikan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas budi baik Bapak sekalian.

#### 1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama responden
- b. Usia
- c. Jenis kelamin
- d. Pendidikan

B. SMP

C. SMA

D. DIPLOMA

E. SARJANA

#### 2. Petunjuk Pengisian

- a. Sebelum menjawab, sudilah dibaca dengan cermat dan teliti.
- b. Tulis identitas yang tercantum secara lengkap.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- c. Berilah tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban menurut anda yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan anda, tanpa melewatkan satu soalpun.
- d. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban adalah benar bila sesuai dengan keadaan dan perasaan anda yang sebenarnya.
- e. Pernyataan terdiri atas **5 pilihan jawaban** diantaranya sebagai berikut:
  - √ **Sangat Setuju (SS)**
  - √ **Setuju (S)**
  - √ **Kurang Setuju (KS)**
  - √ **Tidak Setuju (TS)**
  - √ **Sangat Tidak Setuju (STS)**

**3. Contoh Pengisian**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah yang dapat mencukupi upah minimum	√				

**4. Variabel X (Kepuasan Kerja)**

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan</b>						
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan upah yang dapat mencukupi upah minimum					
2	Saya menerima gaji tepat waktu					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan standard di perusahaan lain					
4	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang saya miliki					

**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	Saya menerima tunjangan yang sesuai dengan kinerja				
6	Saya menerima bonus yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan semangat				
7	Saya mendapat bonus secara adil yang diberikan oleh perusahaan				
8	Saya mendapat reward pada akhir tahun				
9	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan karir				
10	Saya menerima insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja				
11	Saya mendapat penghargaan sesuai dengan prestasi kerja				
<b>B. Memenuhi Harapan Karyawan</b>					
12	Saya merasa puas dengan kebersihan ditempat kerja				
13	Saya merasa puas bekerja dalam kondisi yang baik				
14	Saya merasa nyaman dengan ruangan kerja				
15	Saya menerima fasilitas yang lengkap dan layak pakai				
16	Saya menerima peralatan kerja untuk mempermudah pekerjaan				
17	Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja				
18	Saya mampu berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja				
19	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan				
<b>C. Memenuhi Keinginan Karyawan</b>					
20	Saya puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

21	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian selama bekerja					
22	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar					
23	Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir					

### 5. Variabel Y (Produktivitas Kerja )

No.	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>A. Kemampuan</b>						
1	Saya melaksanakan tugas dengan baik					
2	Saya memiliki kemampuan yang orang lain banyak tidak tau dalam bekerja					
3	Saya memiliki keterampilan serta profesionalisme dalam bekerja					
4	Saya memiliki kemampuan serta wawasan kerja yang mumpuni					
<b>B. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai</b>						
5	Saya mampu memberikan kontribusi sehingga menghasilkan produksi dan hasil kerja yang baik					
6	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang					
7	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan meningkatkan hasil kerja					
8	Saya dapat mengerjakan tugas dan amanah dengan baik					
<b>C. Semangat kerja</b>						
9	Saya dapat menciptakan semangat kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
11	Saya berusaha bekerja untuk lebih baik dari hari kemarin.					

**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>D. Pengembangan diri</b>						
12	Hampir setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang					
13	Saya memiliki harapan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja					
14	Saya berusaha meningkatkan kemampuan serta mengembangkan potensi dalam bekerja					
15	Saya mampu menciptakan dan menghasilkan gagasan hasil kerja yang maksimal					
16	Saya memiliki keinginan untuk melatih diri dalam menunjang potensi kerja agar lebih baik					
<b>E. Mutu</b>						
17	Saya memiliki kualitas kerja yang baik					
18	Saya memiliki gagasan pengalaman kerja yang baik					
19	Saya memiliki keahlian disuatu bidang tertentu					
<b>F. Efisiensi</b>						
20	Saya berusaha sebaik mungkin untuk bisa melaksanakan masukan yang diberikan dalam					
21	Saya dapat membandingkan hasil kerja dan potensi dengan rekan kerja					
22	Saya dapat mengatur dan menggunakan kemampuan saya semaksimal mungkin					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**LAMPIRAN 2**

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 DAN VALIDITAS**

**A. VARIABEL X (Kepuasan Kerja)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.776
		N of Items	12 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.726
		N of Items	11 <sup>b</sup>
	Total N of Items		23
Correlation Between Forms			.654
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.791
	Unequal Length		.791
Guttman Split-Half Coefficient			.769

- a. The items are: NO.1, NO.2, NO.3, NO.4, NO.5, NO.6, NO.7, NO.8, NO.9, NO.10, NO.11, NO.12.
- b. The items are: NO.12, NO.13, NO.14, NO.15, NO.16, NO.17, NO.18, NO.19, NO.20, NO.21, NO.22, NO.23.



#### 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
NO.1	89.50	32.765	.415	.844
NO.2	89.69	34.609	.512	.839
NO.3	89.71	34.366	.443	.841
NO.4	89.92	35.014	.236	.851
NO.5	89.40	33.657	.413	.842
NO.6	89.50	33.157	.486	.839
NO.7	89.65	34.466	.445	.841
NO.8	89.83	35.087	.288	.847
NO.9	89.52	34.372	.518	.839
NO.10	89.58	35.072	.391	.843
NO.11	89.63	33.256	.631	.834
NO.12	89.35	33.839	.514	.838
NO.13	89.62	35.457	.478	.842
NO.14	89.65	35.682	.411	.843
NO.15	89.67	34.303	.367	.844
NO.16	89.60	34.912	.495	.840
NO.17	89.85	33.152	.478	.839
NO.18	89.62	35.300	.438	.842
NO.19	89.71	35.621	.334	.845
NO.20	89.35	33.839	.514	.838
NO.21	89.65	36.152	.246	.847
NO.22	89.52	34.294	.324	.847
NO.23	89.71	35.621	.334	.845

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerja	93.69	6.121	52
produktivitas kerja	88.06	5.603	52

**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. VARIABEL Y(Produktivitas Kerja)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.781
		N of Items	11 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.724
		N of Items	11 <sup>b</sup>
Total N of Items			22
Correlation Between Forms			.537
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.699
	Unequal Length		.699
Guttman Split-Half Coefficient			.692

a. The items are: NO.1, NO.2, NO.3, NO.4, NO.5, NO.6, NO.7, NO.8, NO.9, NO.10, NO.11.

b. The items are: NO.12, NO.13, NO.14, NO.15, NO.16, NO.17, NO.18, NO.19, NO.20, NO.21, NO.22.

**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
NO.1	83.81	26.472	.603	.816
NO.2	83.73	27.103	.573	.818
NO.3	84.21	28.131	.397	.828
NO.4	84.06	29.546	.392	.828
NO.5	84.12	28.496	.452	.825
NO.6	83.81	26.472	.603	.816
NO.7	84.00	28.588	.402	.827
NO.8	84.42	30.367	.114	.840
NO.9	84.10	29.265	.404	.827
NO.10	83.96	29.998	.322	.830
NO.11	84.15	29.388	.365	.829
NO.12	84.15	29.819	.221	.835
NO.13	84.15	29.035	.395	.827
NO.14	84.17	29.362	.267	.833
NO.15	84.17	29.283	.334	.830
NO.16	84.13	28.864	.372	.828
NO.17	84.17	29.754	.312	.831
NO.18	84.00	28.588	.402	.827
NO.19	83.92	29.367	.379	.828
NO.20	83.77	27.201	.570	.819
NO.21	84.08	29.523	.370	.829
NO.22	84.12	29.555	.367	.829

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerja	93.69	6.121	52
produktivitas kerja	88.06	5.603	52



**LAMPIRAN 3**

**TABULASI Variabel X**

RESPONDEN NO	Kepuasan Kerja(x)																					TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89
2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	85
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	92
6	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	75
7	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	89
8	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	85
9	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	75
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	91
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	93
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	91
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	89
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
17	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	88
18	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	93
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	85
20	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	90
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	94
22	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	92
23	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	5	93
24	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	89

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

25	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	91
26		5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	10
27		4	4	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	79	
28		5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88	
29		4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
30		4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	93		
31		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
32		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
33		5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	10
34		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
35		4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	94		
36		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
37		4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	91	
38		2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	73	
39		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
40		4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	10	
41		5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	94	
42		5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88		
43		4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	10	
44		3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	90	
45		4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	94	
46		5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	95	
47		4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	97	
48		5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88		
49		4	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90		
50		3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	85	
51		5	4	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	90	
52		2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	91	

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.

**TABULASI VARIABEL Y**

RESPONDEN	Prestasi Kerja(Y)																					TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	85
2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85
3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	87
4	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
6	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	73
7	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	84
8	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
9	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	74
10	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	87
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	85
12	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	91
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
14	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
15	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	87
16	5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88
17	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
18	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	92
19	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85
20	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	86
21	4	5	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	88
22	4	5	2	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	4	4	86
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88
24	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	92
25	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90
26	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	98
27	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	77

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	88
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
30	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	93
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
33	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	94	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
37	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	81
38	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	89
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
40	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	97
41	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3	77	
42	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	87	
43	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	99	
44	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	85	
45	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	95	
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	85	
47	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	94	
48	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	93	
50	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	96	
51	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	89	
52	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	81	

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 4

### KORELASI *PRODUCT MOMENT*

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
kepuasan kerja	93.69	6.121	52
produktivitas kerja	88.06	5.603	52

**Correlations**

		kepuasan kerja	produktivitas kerja
kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.633**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
produktivitas kerja	Pearson Correlation	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LAMPIRAN 5

### Hak cipta

## DOKUMENTASI



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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

Nomor : B-3745/Un.04/PP.00.9/07/2020 Pekanbaru, 13 Juli 2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 Berkas  
Hal : Penunjukan Pembimbing  
a.n. **Yuli Tri Setiani**

Kepada Yth.

**Dr. Yasril Yazid, MIS**

Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **Yuli Tri Setiani** NIM. 11740224392 dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru.**" saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu **6 (enam) bulan.**

Atas kesediaan & perhatian saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
Dekan,

Dr. Nurdin, MA  
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan :

1. Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU  
Email : dpmptsp@riau.go.id

130

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/36968  
TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Perintah Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : UIN/04/F.VIII/PP.00.9/2020 Tanggal 3 Desember 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

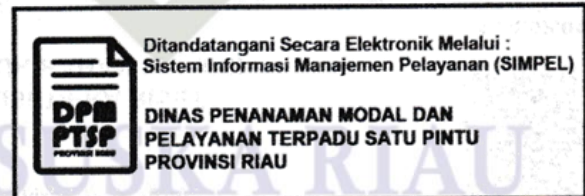
- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | <b>YULI TRI SETIANI</b>   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11740224392   |
| 3. Program Studi     | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM   |
| 4. Jenjang           | : | S1  |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
Pada Tanggal : 4 Desember 2020



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Pimpinan PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:  
 Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan kritik atau pengumpulan bahan masalah.  
 Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini, dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Al-Qasim Riau





# PT. YOGI PRATAMA MANDIRI

Kontraktor - Supplier - Jasa - Furniture - Cleaning Service - Our Sourcing

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

© Hak Cipta m...  
: 061/YPM/12/2020  
: -  
: Balasan Riset  
Yth  
UIN Suska Riau  
Dr. Nurdin, MA  
Tempat  
deegan Hormat

Bertanda tangan Dibawah ini :  
: MISDARTI, SE  
: Personalia

Seperangkan Bahwa,  
: YULI TRI SETIANI  
: 11740224392  
Program Studi : Bimbingan Konseling Islam (SI)  
Universitas : UIN SUSKA RIAU

Kami setuju untuk mengadakan penelitian di PT.Yogi Pratama Mandiri dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Skripsi) dengan judul “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU** ”.

Demikian surat keterangan ini kami buat , agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan sebaik-baiknya.

Pekanbaru, 21 Desember 2020  
Hormat Kami

**Misdari, SE**  
Personalia

Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth:

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan politik Provinsi riau di Pekanbaru
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Suska Riau di Pekanbaru





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

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Un.04/F.IV/PP.00.9/8710/2020

Pekanbaru,03 Desember 2020

Biasa  
(satu) Exp  
Mengadakan Penelitian.

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Propinsi Riau  
Di  
Pekanbaru

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: YULI TRI SETIANI
N I M	: 11740224392
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam (BKI)
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT.YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU."**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**PT.YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU."**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
a.n. Rektor,  
Dekan,  




**Dr. Nurdin, MA**  
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :  
Yth. Rektor UIN Suska Riau  
Mahasiswa yang bersangkutan



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

YULI TRI SETIANI, dilahirkan pada tanggal 05 September 1999 di Siak, Lahir dari pasangan Ayahanda Warsono Imam Saputro dan Ibunda Rasinah. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Masuk Sekolah Dasar (SD) pada tahun 2005 di SDN 006 Sialang Baru dan tamat pada tahun 2011. Pada tahun 2011 penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Hidayatullah (MTS) Sialang Baru dan tamat pada tahun 2014. Kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Miftahul Hidayah ( Pondok Pesantren Nurul Huda Al-Islami ) Pekanbaru dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 melalui jalur MANDIRI penulis dinyatakan diterima menjadi Mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prodi Bimbingan Konseling Islam, NIM 11740224392. Selama masa kuliah banyak pelajaran dan pengalaman yang penulis peroleh.

Kemudian penulis melanjutkan mengerjakan penelitian skripsi sebagai tugas akhir untuk syarat mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada tahun ajaran 2020/2021 dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. YOGI PRATAMA MANDIRI PEKANBARU”** Dibawah bimbingan Bapak Dr.Yasril Yazid, MIS.

Tepat pada tanggal 27 Januari 2021, penulis dinyatakan LULUS dan berhak menyanggah gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui siding Munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 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.