



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN GAS
ELPIJI PADA PT. AWAL BROS MULTI KARYA
PEKANBARU**

SKRIPSI

**OLEH:
SRI HARYANA
NIM. 11471202224**



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

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

2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN GAS
ELPIJI PADA PT. AWAL BROS MULTI KARYA
PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

SRI HARYANA
NIM. 11471202224

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTANSYARIF KASIM RIAU

2021



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SRI HARYANA
 NIM : 11471202224
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPATBELAS)
 JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
 BAGIAN GAS ELPIJI PADA PT. AWAL BROS MULTI
 KARYA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Dr. HARIZA HASYIM. SE, M.Si

NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN

Dr. MAHYARNI, SE, MM

NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

FAKHRURROZI. SE. MM

NIP. 19670725 200003 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : SRI HARYANA
 NIM : 11471202224
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
 TUDJUD : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN GAS ELPIJI
 PADA PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU
 HARI/ TANGGAL : KAMIS/ 08 JULI 2021

PANITIA PENGUJI
KETUA

Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

ANGGOTA

PENGUJI I

Dr. Dony Martias, S.E, MM
NIP. 19760306 200710 1 001

PENGUJI II

Dr. Muhammad April, S.H, M.HUM
NIK. 130 712 072

UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN GAS ELPIJI
PADA PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU**

SRI HARYANA
Nim : 11471202224

Penelitian ini dilakukan di PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah berjumlah 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana terbukti bahwa ada hubungan secara parsial antara kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru. Sementara itu nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.954 atau 95.4% yang berarti bahwa secara parsial hubungan antara kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru. Sementara sisanya 4.6% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi, produktivitas kerja 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.

KATA PENGANTAR

Assalamualai'kum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah Robbil'alamin, puji syukur yang setinggi-tingginya diaturkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Gas Elpiji pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru”** ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak, semangat, kerjasama dari berbagai pihak keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan ridhonya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya Bapak Nur Johar dan Ibu Nur Hayana yang telah membesarkan, menjaga, mendidik dan selalu mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta abang, ngah, cik, kakak dan adek tercinta. yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag Rektor Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II dan III di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Ermansyah, SE,MM selaku Pembimbing Akademi (PA) yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama menuntut ilmu pada almamater ini.
9. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam urusan surat menyurat.
10. Terimakasih kepada PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kepada Teman-teman Manajemen C, KKN Teluk Merempan dan sahabat Butri, Titin, Indra terimakasih atas dukungan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepada penulis. Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuanyang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan sebuah harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, 28 Juli 2021

Penulis

SRI HARYANA
NIM. 11471202224

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

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Produktivitas kerja.....	15
2.3 Kepemimpinan	21
2.4 Motivasi	26
2.5 Menurut Pandangan Islam	37
2.6 Penelitian Terdahulu	39
2.7 Konsep Operasional Variabel	45
2.8 Kerangka Pemikiran	46
2.9 Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2 Jenis dan Sumber Data	48
3.3 Populasi dan Sampel	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.5 Analisis Data	50
3.6 Pengujian Kualitas Data	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.

3.7 Uji Asumsi Klasik	52
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	53
3.9 Uji Hipotesis	54
3.10 Koefisien Determinasi (R ²)	55

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru	56
4.2 Visi, Misi dan Nilai PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru	57
4.3 Struktur Organisasi	57

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	61
5.2 Uji Kualitas Data	68
5.3 Uji Asumsi Klasik	71
5.4 Analisis Regresi Linear Berganda	75
5.5 Uji Hipotesis	77
5.6 Pembahasan	80

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI PENULIS

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 TABEL

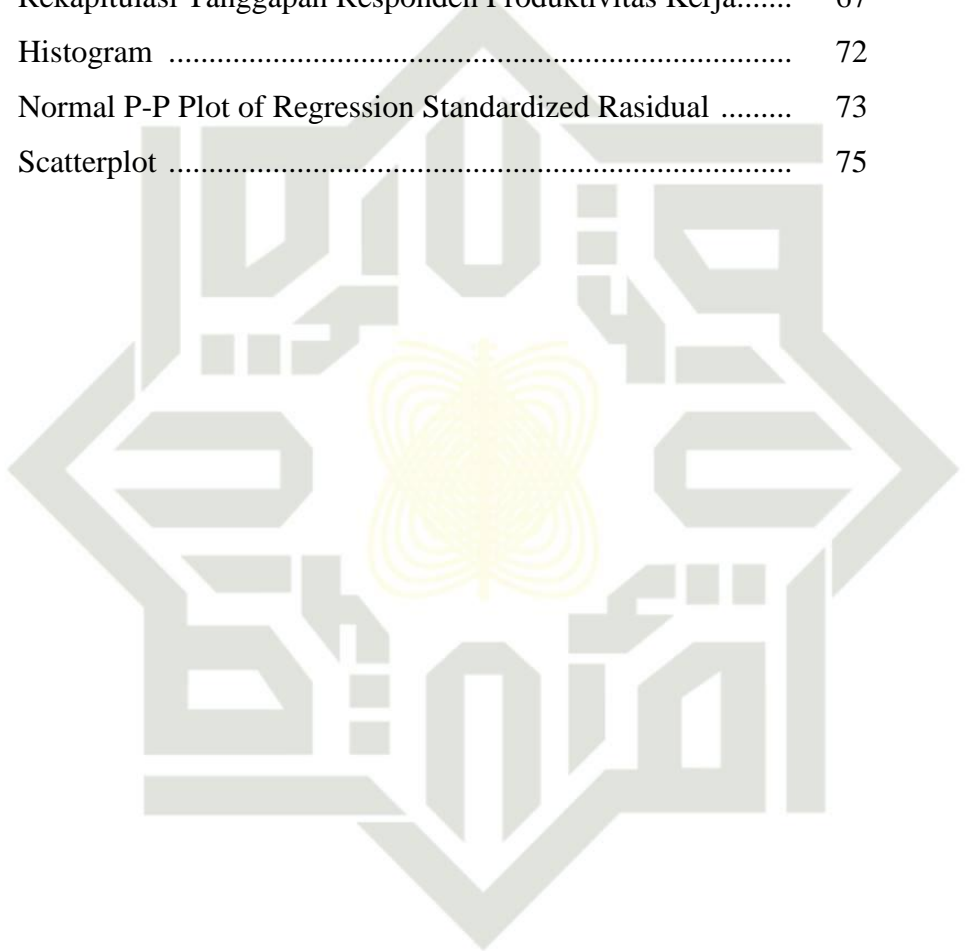
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru Tahun 2015-2019.....	4
Tabel 1.2	Rekap dan Realisasi Produksi LPG/KG SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	45
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepemimpinan	62
Tabel 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi	64
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja	66
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	68
Tabel 5.6	Hasil Uji Validitas Motivasi	69
Tabel 5.7	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	70
Tabel 5.8	Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian	71
Tabel 5.9	Uji Normalitas	72
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian	74
Tabel 5.11	Uji Regresi Linear Berganda variabel Penelitian	76
Tabel 5.12	Hasil Uji Secara Parsial (Uji T)	77
Tabel 5.13	Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	79
Tabel 5.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	46
Gambar 5.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepemimpinan	63
Gambar 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi	65
Gambar 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Produktivitas Kerja.....	67
Gambar 5.5	Histogram	72
Gambar 5.6	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	73
Gambar 5.7	Scatterplot	75



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada di alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang tetap menjadi subjek dan tujuan manajemen suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus bisa mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada supaya menjadi efektif. Sehingga dapat dijadikan tenaga kerja lebih terampil dan bermutu.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang berbeda-beda. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah

bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas produktivitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut (**Handoko, 2019:18**) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Untuk mengukur hubungan ini yaitu dengan rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama maka produktivitas naik, begitu juga sebaliknya, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama maka produktivitas juga naik.

Menurut (**Ravianto, 2020:25**) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan produksi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia ini sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan sehingga dapat tercapainya apa yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Produktivitas kerja merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota, karyawan, atau pelaksana, sehingga organisasi selalu berupaya agar karyawan selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan harus menjaga bagaimana produktivitas mesin dan alat-alat lainnya serta karyawan didalamnya harus prima, yang pastinya perusahaan harus bisa beraktifitas dan bertahan serta menghasilkan keuntungan.

Menurut (Suwatno, 2013:164) terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi yaitu: organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas, Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek, tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat dipandang dari sudut produktivitas, perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang, strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur, dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau problem yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

terjadi sebelum tindakan korektif diambil, pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global, nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi, pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus. Hal ini lah yang menyebabkan produktivitas sangat penting bagi suatu organisasi.

Menurut (Suwatno, 2013:161) faktor yang mempengaruhi produktivitas didalam suatu organisasi diantaranya motivasi dan kepemimpinan. PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru (SPBBE) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Pengisian LPG, penerimaan, penyaluran serta pengangkutan Bulk LPG yang berada di Jl. Lintas Timur Km. 22 Tenayan Raya Pekanbaru. Perusahaan ini sudah berdiri pada tahun 2008 sampai dengan sekarang.

Berikut adalah jumlah karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru dilihat dari Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 : Jumlah karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Absensi			Karyawan Keluar (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	LTO
		Sakit	Alfa	Izin			
2015	42	4	7	3	1	3	2,3%
2016	44	5	3	4	2	4	4,5%
2017	46	2	4	3	4	1	8,7%
2018	43	4	3	6	3	5	6,9%
2019	45	6	1	4	2	3	4,4%

Sumber: PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Awal Bross Multi Karya Pekanbaru dari lima tahun terakhir mengalami naik turunnya, dari tahun 2015-2016 mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 42 orang dengan LTO 2,3% dan pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 44 dengan LTO 4,5%, pada tahun 2017 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 46 orang dengan LTO 8,7%. Sementara itu pada tahun 2018 jumlah karyawan menjadi penurunan menjadi 43 orang dengan LTO 6,9%, dan pada tahun 2019 karyawan kembali naik menjadi 45 orang dengan LTO 4,4%.

Menurut (Suwatno, 2013:162) mengukur produktivitas berdasarkan efektifitas dan efisien. Efektifitas dikaitkan dengan *performance*, efisien dengan penggunaan indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber dialokasikan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan penting dibandingkan faktor produksi lainnya. Demikian juga yang terjadi pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru bahwa faktor produktivitas sangatlah penting, hal itu dikarenakan perusahaan tersebut bergerak dibidang Pegisian Gas dan Pengangkutan Bulk (SPBBE) yang proses pengisiannya melibatkan karyawan.

Membicarakan produktivitas berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berdasar dari latar kehidupan berbeda sehingga faktor-faktor produktivitas ini perlu adanya pemimpin agar tercapai *output* yang diinginkan maka perlu mendapatkan tanggapan serius permasalahan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Untuk menunjang kegiatan kerja dan memotivasi karyawan agar kinerjanya tetap terjaga dengan PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru menyediakan berbagai fasilitas untuk menunjang kerja seperti peralatan produksi yang baik, fasilitas kantin, musholla, air minum, *parking area*, dan penempatan supervisor dan *unit head* SKT di PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru yang kompeten dan selalu dapat mengarah dan membimbing karyawan dengan baik dan benar, selain itu karyawan juga diikutsertakan dalam program jamsostek, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya.

Namun dalam kenyataannya meskipun kebijakan-kebijakan yang diterapkan dan dengan fasilitas yang diberikan sudah memadai kinerja karyawan didalamnya masih cukup rendah. Hal ini dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Disini bisa dilihat bahwa hasil produksi atau target dan realisasi jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan mengalami penurunan. Tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 : Rekap dan Realisasi Produksi LPG/KG SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru

Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase
2015	13,740,080	13,359,710	97%
2016	14,232,600	13,696,220	96%
2017	14,558,400	14,419,670	99%
2018	15,030,120	13,496,850	90%
2019	14,767,566	14,011,970	95%

Sumber: PT Awal Bros Multi Karya Pekanbaru 2019

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data produksi PT. Awal Bros Multi Karya selama kurun waktu 2015 sampai dengan 2019 realisasi berfluktuasi yaitu, pada tahun 2015 produksi berjumlah 13,359,710 dengan persentase 97%, pada tahun 2016 produksi meningkat menjadi 13,696,220 dengan presentase 96%, pada

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

tahun 2017 produksi meningkat menjadi 14,419,670 dengan presentase 99%, pada tahun 2018 produksi mengalami penurunan menjadi 13,496,850 dengan presentase 90%, pada tahun 2019 produksi mengalami peningkatan menjadi 14,011,970 dengan presentase 95%.

Dari uraian yang telah dijelaskan data Tabel 1.2, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru, dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN GAS ELPIJI PADA PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat menyelesaikan program S1 dan sebagai implementasi teori sekaligus membandingkan antara teori yang telah penulis pelajari dibangku perkuliahan dengan menerapkan di lapangan.
2. Bagi perusahaan memberikan masukan pemikiran dan informasi mengambil kebijakan yang berhubungan dengan karyawan dimasa yang akan datang.
3. Bagi akademisi diharapkan dapat memberikan referensi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penulis ini terdapat beberapa bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan dijelaskan dan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode penelitian data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui beberapa jumlah sampel yang dapat penulis ambil, teknik dan metode serta analisa yang digunakan tepat.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada perusahaan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran yang mungkin akan memberikan manfaat bagi pihak yang mempunyai kepentingan.

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

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *'input'* untuk diubah menjadi *'output'* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut (Sutrisno, 2011:6) MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Simamora dalam (Taufiqurokhman, 2011:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dari pengertian di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah penerapan prinsip-prinsip manajerial yang

memiliki tujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia (SDM), guna untuk mencapai tujuan individu (khusus) dan tujuan organisasi (umum) dengan menerapkan fungsi-fungsi MSDM.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Taufiqurokhan, 2011:80) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ditinjau dari segi epistemologinya adalah:

1. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut (Priyono, 2011:6) fungsi perencanaan kebutuhan SDM meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organizationchart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Antara lain yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- b. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- c. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

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.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

f. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

g. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

h. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

i. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011:99) produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Nawawi dalam (Suwatno, 2013:157) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya manusia yang dipergunakan sebagai masukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut (**Handoko, 2011:210**) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Untuk mengukur hubungan ini, rasio keluaran dibagi masukan. Untuk mengukur hubungan ini yaitu dengan rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama maka produktivitas naik, begitu juga sebaliknya, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama maka produktivitas juga naik.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut (**Suwatno, 2013:161**) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal
 - a. Individu
 - 1) Komitmen
 - 2) Loyalitas
 - 3) Minat, motivasi dan etos kerja
 - 4) Disiplin
 - 5) Latar belakang
 - 6) Keterampilan dan kemampuan
 - 7) Kepribadian
 - b. Organisasi
 - 1) Visi, misi, dan tujuan
 - 2) Sistem dan praktik manajemen
 - 3) Sumber daya (kualitas dan kuantitasnya)

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) ICT (*information and communication technologies*)
 - 5) Kepemimpinan
 - 6) Komunikasi
 - 7) Kebijakan organisasi
 - 8) Struktur dan desain pekerjaan
 - 9) Budaya kerja
 - 10) K3 (kesehatan dan keselamatan kerja)
2. Faktor eksternal
 - a. Kultur lingkungan
 - b. Kebijakan pemerintah
 - c. Pengaruh politisi
 - d. Dampak globalisasi
 - e. Umpan balik masyarakat
 - f. Kemitraan
 - g. Dukungan *stakeholders*

Adapun menurut Tiffin dan Cormick dalam **(Sutrisno, 2011:98)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut (Sutrisno, 2011:209) sikap yang saling menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan di perlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011:104-105) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari yang kemaren. 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 akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisien

Menurut **(Sutrisno, 2011:213)** Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2.4 Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut (Suwatno, 2013:162) mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisien dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber dialokasikan.

2.5 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Menurut (Suwatno, 2013:164) terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam satu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau

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.

problem yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Stephen P. Robbins dalam (Fahmi, 2014:15) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Menurut Hemhil dan Coons dalam (Yani, 2013:17) kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Sedangkan menurut Rapl M Stogdill dalam (Yuniarsih, 2013:17) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada pencapaian tujuan.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Rivai dan Mulyadi, 2011:34) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok pemimpin yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Fungsi intruksi
Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau diperintah.
2. Fungsi konsultasi
Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
3. Fungsi partisipasi
Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dapat dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
4. Fungsi pengendalian
Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.
5. Fungsi delegasi
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

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 Diindungi Undang-Undang

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

2.3.3 Tipologi Kepemimpinan

Banyak gaya yang digunakan untuk mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Menurut (Djarmiko, 2015:52) salah satu tipologi yang umum dikenal ialah yang menyatakan bahwa para pejabat pimpinan pada dasarnya dikategorikan 5 tipe yaitu:

1. Tipe otokratik

Ciri-ciri tipe pemimpin otokratik antara lain, mengambil keputusan sendiri, memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan pada dirinya, bawahan melakukan apa yang diperintahkan, menggunakan wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya, dan biasanya berorientasi pada kekuasaan.

2. Tipe paternalistik

Ciri-ciri pemimpin paternalistik yaitu, mengambil keputusan cenderung menggunakan cara sendiri tanpa melibatkan bawahan, hubungan dengan bawahan bersifat bapak - anak, berusaha memenuhi kebutuhan fisik anak buah untuk mencuri perhatian dan tanggung jawab mereka, orientasinya adalah menjaga hubungan yang baik dengan bawahannya.

3. Tipe karismatik

Kepemimpinan yang bersifat karismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antar pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan. Seorang pemimpin karismatik memberikan penekanan pada dua hal,

yakni berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada relasional dan bukan orientasi kekuasaan.

4. Tipe *laissezfaire*

Ciri-ciri *laissezfaire*, menghindari penumpukan kekuasaan dengan jalan mendelegasikan kepada bawahan, tergantung pada kelompok dalam menentukan tujuan dan penyelesaian masalah, efektif bila dilingkungan yang bermotivasi tinggi.

5. Tipe demokratis

Ciri pemimpin demokratis dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Mengembangkan tanggung jawab kelompok untuk menyelesaikan tugas, meski pengambilan keputusan dilimpahkan, namun tanggung jawab tetap pada pimpinan.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Menurut James AF Stoner dalam (Djarmiko, 2015:54) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada 6 (enam) faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin.
2. Harapan dan perilaku para atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan.
4. Kebutuhan tugas.

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.

5. Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
6. Harapan dan perilaku rekan

3.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Martoyo dalam (Delti, 2015:14) ada beberapa indikator yang terdapat dalam kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat di ambil kesimpulanya bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan, dapat berkomunikasi dengan bawahan secara efektif kepemimpinan membutuhkan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, dan tepat. kepemimpinan Dengan demikian maka akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Menurut (Siagian, 2011:121) dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2011:110) motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian dalam (Sutrisno, 2011:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Wexley & Yukl dalam **(Sutrisno, 2011:110)** memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behaviori energized and directed*. Pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sedangkan menurut Gitosudarmo dalam **(Sutrisno, 2011:111)** Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasanya motivasi adalah awal dari suatu pekerjaan, awal dari produktivitas kerja, motivasi muncul dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri, dari dalam karyawan kita bisa lihat, untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, dari luar karyawan tersebut, perusahaan akan memberikan bonus atau insentif yang lebih besar kepada karyawan yang mampu mencapai target kerja atau bahkan melampaui target kerja tersebut, menyumbangkan ide atau program yang menurut perusahaan sangat bermanfaat atau menyelesaikan suatu permasalahan di dalam perusahaan, seperti menyelesaikan masalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pencatatan akuntansi yang salah, menagih kredit yang bermasalah (kredit macet), dan lain sebagainya.

Dengan mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya, maka perusahaan akan bisa menjaga agar karyawan tetap produktif dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, semakin baik perusahaan memotivasi karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.4.2 Teori-Teori Motivasi

Dalam (Sutrisno, 2011:122) terdapat teori-teori motivasi menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

1. F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *contenttheory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaanpun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Abraham H. Maslow dengan Teori *Hierarki*

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima *hierarki* kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup ini disebut juga dengan kebutuhan psikologis (*psychological needs*), yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow, kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong orang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dengan bekerja itu ia mendapat imbalan (uang, materi) yang akan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan tadi.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui:

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) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap hati-hati dan waspada.
- 2) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- 3) Memberikan perlindungan asuransi jiwa terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- 4) Memberi jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan, dan adanya jaminan kepastian pembinaan karir.

c. Kebutuhan hubungan sosial (*socialneeds*)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan *socialneeds* atau *affiliationneeds*, merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya: setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain. Dalam hidupnya ia ingin mempunyai teman, mempunyai kenalan, dan merasa tidak enak bila ia dikucilkan dari pergaulan ramai. Kebutuhan sosial itu meliputi:

- 1) Kebutuhan untuk disayangi, dicintai, dan diterima oleh orang lain.
- 2) Kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- 3) Kebutuhan untuk diikutsertakan dalam pergaulan.
 - 4) Kebutuhan untuk berprestasi.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan *prestise* diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan *prestise* diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol itu ia merasa bahwa statusnya meningkat, dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang. Simbol-simbol dimaksud dapat berupa, bermain tenis, golf, merek sepatu/jam tangan, tempat belanja serta merek mobil, dan sebagainya. Namun sesuatu itu adalah wajar, bila *prestise* itu dipadukan dengan memperlihatkan prestasi. Kalau menghendaki *prestise* tinggi tanpa prestasi tentu akan jadi bahan tertawaan orang saja.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*selfactualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

masing-masing. Hal tersebut terlihat pada kegiatan pengembangan kapasitas diri melalui berbagai cara seperti ikut diskusi, ikut seminar, lokakarya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal. Kebutuhan aktualisasi diri mempunyai ciri-ciri yang berbeda dengan ciri-ciri kebutuhan yang lain, yaitu:

- 1) Tidak dapat dipenuhi dari luar, karena harus dipenuhi dengan usaha pribadi itu sendiri.
 - 2) Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri ini biasanya seiring dengan jenjang karier seseorang, dan tidak semua orang mempunyai tingkat kebutuhan seperti ini.
3. Frederick Herzberg dengan teori model dan factor
- Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan dari teori *hierarki* kebutuhan Maslow. Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua (2) faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:
- a. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

b. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factor*) faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

1. Teori X Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas, sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

2. Teori Mc Clelland

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

- a. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- b. Harapan keberhasilannya.
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi.
 - b. Kebutuhan akan afiliasi.
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan.
3. Teori Motivasi Claude S. George

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

- a. Upah yang adil dan layak.
- b. Kesempatan untuk maju.
- c. Pengakuan sebagai individu.
- d. Keamanan kerja.
- e. Tempat kerja yang baik.
- f. Penerimaan oleh kelompok.
- g. Pengakuan yang wajar.
- h. Pengakuan atas prestasi.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Dalam (Sutrisno, 2011:116-120) motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki.
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisi yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Sutrisno, 2011:157) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Fisiologis (kebutuhan fisik)

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

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 Menurut Pandangan Islam

2.1 Produktivitas Kerja Menurut Pandangan Islam

Produktivitas secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas dalam Al-Qur'an merupakan suatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas kerja terdapat dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa' ayat 95, yaitu:

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ ۖ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۗ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۗ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Tidaklah sama antara mukmin yang duduk (yang tidak ikut berperang) yang tidak mempunyai 'uzur dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta mereka dan jiwanya. Allah melebihkan orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk satu derajat. Kepada masing-masing mereka Allah menjanjikan pahala yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”. (QS. An-Nisa' : 95)

2.2 Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam

Adapun kriteria kepemimpinan menurut pandangan Islam dalam Al-Qur'an antara lain adalah:

1. Pimpinan yang memberi petunjuk berdasarkan perintah Allah.
2. Pemimpin yang bersikap sabar.
3. Pemimpin yang meyakini kebenaran ayat-ayat Al-Qur'an.

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. Memiliki semangat revormasi (ikhlas) dan selalu berupaya selalu untuk berbuat baik.
5. Memliki kesadaran vertical-transendetal dengan selalu berta'aruf kepada Allah SWT sebagaimana yang telah dilakukan oleh para khulafaurasyidin. Kepemimpinan menurut pandangan Islam telah disebut dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surah As-Sajdah ayat 24, yaitu:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ آيَمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar, dan mereka meyakini ayat-ayat kami”. (QS. As-Sajdah : 24)

Dalam ayat di atas menjelaskan, dalam sebuah organisasi atau kelompok pasti ada dijadikan seorang pemimpin, dan ia harus mampu mengatur kelompok tersebut dalam mencapai tujuan bersama sesuai dengan petunjuk-petunjuk Allah SWT.

2.5.3 Motivasi Menurut Pandangan Islam

Motivasi merupakan sesuatu kekuatan dorongan/ kemampuan gerak yang melekat pada setiap individu, hal ini menyebabkan munculnya perilaku manusia. Yang menjadi dasar hukum Al-Qur'an terdapat dalam surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (QS. At-Taubah : 105)

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini melihat karya-karya penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, dan juga sebagai bahan pedoman, yang dimaksudkan bahwa permasalahan dalam penelitian ini layak ditelusuri lebih jauh dan dapat menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu.

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Dewi Nurfatolah (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian SDM Umum PT.Perkebunan Nusantara V	X1 : Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Budaya Organisasi Y : Produktivitas	1.Variabel X1 dan variabel Y 2.Jenis Penelitian kuantitatif 3.Regresi linear berganda 4.Uji asumsi klasik normalitas	1.Variabel X2 2.Variabel X3 2. Jumlah sampel 3. Tempat Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan bagian SDM umum PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
	Ria Intan Wahyu (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi	X1 : Pelatihan dan Pengembangan	1.Variabel X1 2.Variabel Y 3.Jenis	1. Tempat penelitian 2. Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu	X2 : Motivasi Y : Produktivitas	penelitian kuantitatif 5. Regresi linear berganda 6. Uji asumsi klasik normalitas		serta variabel secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan, secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan serta variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 78,2%
3	Marga-reta E. Harimisa (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas	1.Variabel X1 2.Variabel X2 3.Variabel Y 4.Jenis Penelitian Kuantitatif 5.Regresi linear berganda 6.Uji asumsi klasik normalitas	1.Lokasi Penelitian 2.Jumlah Sampel	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
#iversity of Sultan Syarif Kasim Riau	Yanti Komala Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Disiplin Y: Kinerja	1.Variabel X1 2.Variabel X2	1.Lokasi Penelitian 2.Jumlah Sampel 3.Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi dan disiplin tidak berpengaruh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

						terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
	Aan Hardiyana dan Farina Helwiyana (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	1. Variabel X1 2. Variabel X2	1. Lokasi Penelitian 2. Jumlah Sampel 3. Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.355 (35.5%), variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0.321 (32.1%), variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.169 (16.9%) dan pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 84.5%
	R. Okky Satria dan	Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap	X1: Motivasi X2: Pelatihan	1. Variabel X1 2. Variabel X2	1. Lokasi Penelitian 2. Jumlah Sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Asep Kuswara</p>	<p>Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung</p>	<p>Y: Kompetensi Z: Produktivitas</p>	<p>3.Variabel Z</p>	<p>3.Variabel Y</p>	<p>dan variabel pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap kompetensi kerja, Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja Pegawai termasuk sangat signifikan, dan Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas karyawan termasuk sangat signifikan</p>
<p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Leonardo Agusta dan Eddy Madio-no Sutanto (2013)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya</p>	<p>X1: Pelatihan X2: Motivasi Y: Kinerja</p>	<p>1.Variabel X1 2.Variabel X2</p>	<p>1.Lokasi Penelitian 2.Jumlah Sampel 3.Variabel Y</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama</p>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

						terhadap kinerja karyawan operator alat berat CV Haragon Surabaya.
	Setyowati Subroto (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	X1: Pelatihan X2: Motivasi Y: Kinerja	1. Variabel X1 2. Variabel X2	1. Lokasi Penelitian 2. Jumlah Sampel 3. Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2012)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	X1: Pelatihan X2: Lingkungan kerja fisik X3: Motivasi Y: Produktivitas	1. Variabel X1 2. Variabel X3 3. Variabel Y	1. Lokasi Penelitian 2. Jumlah Sampel 3. Variabel X2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja fisik serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

9 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

						terhadap produktivitas kerja karyawan, dan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai
	Nur Hayati dan Sri Haryani (2016)	Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Jogja Yogyakarta	X1: Pelatihan X2: Kepemimpinan X3: Motivasi Y: Kinerja	1. Variabel X1 2. Variabel X3 3. Variabel X3	1. Lokasi Penelitian 2. Jumlah Sampel 3. Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Jogja Yogyakarta

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. (Yani, 2013:17)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan analitis 2. Keterampilan berkomunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan ketegasan <p>(Delti, 2015:14)</p>
Motivasi (X2)	Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan dalam (Sutrisno 2011:110)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis (kebutuhan fisik) 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri <p>Maslow dalam (Sutrisno 2011:157)</p>
Produktivas kerja (Y)	Produktivitas kerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktivitas. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2011:99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisien <p>(Sutrisno, 2011:104-105)</p>

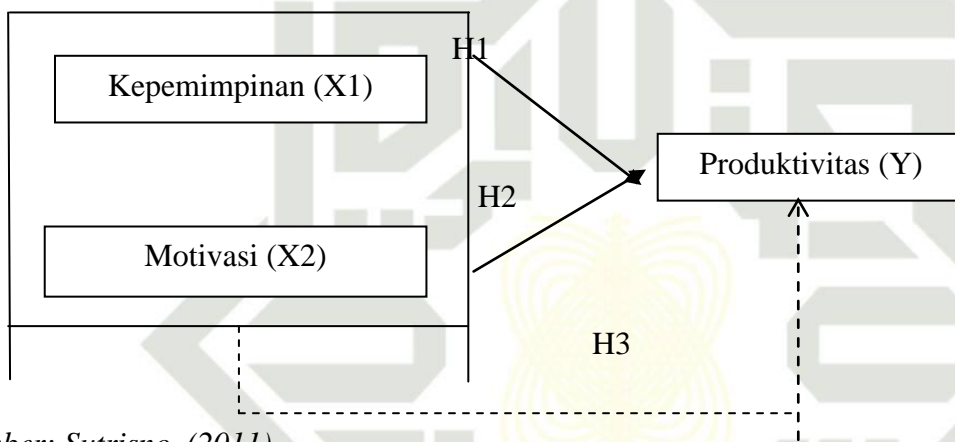
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar: 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Sutrisno, (2011)

2.9 Hipotesis

Menurut (Sugiono, 2013:12) hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan di atas maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dan masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Diduga variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi Nurfatonah pada Karyawan Bagian SDM Umum PT. Perkebunan Nusantara V bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan,

disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian SDM umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Diduga variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ria Intan Wahyuni pada Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta variabel secara parsial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan, secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan serta variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 78,2%.S

3. Diduga variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nur Hayati dan Sri Haryani PD BPR Bank Jogja Yogyakarta bahwa variabel pelatihan dan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Jogja 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 Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru yang beralamat di Jl. Lintas Timur KM. 22 Tenayan Raya Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2020 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber yang digunakan penelitian ini adalah:

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif.

Menurut (Umar, 2011:38) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Menurut Mc. Leod dalam (Umar, 2011:39) pengertian data dari sudut ilmu sistem informatika sebagai fakta-fakta maupun angka-angka yang secara relatif tidak berarti bagi pemakai.

2. Sumber Data

- a. Data primer

Menurut (Umar, 2011:42) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil dari wawancara atau kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

- b. Data sekunder

Menurut (Umar, 2011:42) Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau pihak lain, misalnya dalam -tabel atau diagram.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Umar, 2011:77) Populasi diartikan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan sampel adalah bagian kecil dari populasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016:12) sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru yang berjumlah 45 orang. Karena jumlah karyawan tidak sampai 100 orang, penulis menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan merupakan suatu usaha untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Metode angket / kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dari setiap butir kuesioner. Adapun kriteria skor penilaian digambarkan dalam penelitian dengan pilihan jawaban sebagai berikut yaitu menggunakan skala Likert.

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2 Observasi

Yaitu pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

3 Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dan membahas pengaruh 2 (dua) variabel bebas terhadap 1 (satu) variabel terikat, maka analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Menurut (Helmiati dkk, 2011:28) Regresi linear berganda berguna untuk mencari pengaruh dua variabel prediktor atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Dengan demikian *multipleregreion* digunakan untuk penelitian yang menyertakan beberapa variabel sekaligus.

Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban cukup setuju. Penghilangan jawaban cukup setuju ini berguna untuk menghindari jawaban yang mengelompok sehingga peneliti tidak banyak kehilangan data. Pernyataan *favorebel* diberikan dengan ketentuan yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Sangat setuju, dengan skor = 4
2. Setuju, dengan skor = 3
3. Tidak setuju, dengan skor = 2
4. Sangat tidak setuju, dengan skor = 1

3.6 Uji Kualitas Data

Pada penelitian ini, jawaban dari responden pada kuesioner merupakan ukuran yang akan diuji. Maka dari itu untuk menguji apakah data yang dikumpulkan dapat menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti.

a. Uji Validitas

Menurut (Umar, 2011:59) Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Sedangkan menurut (Priyono, 2016:86) Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson. Pengujian menggunakan program SPSS 21 dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dalam skor total. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi. Untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikan 5% dan jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Umar, 2011:58) Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran,

sedangkan menurut (Priyono, 2016:86) reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator.

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha* (α) dengan menggunakan program SPSS versi 21. Uji reliabilitas menggunakan pengujian dengan taraf signifikan 5%, jika r alpha $>$ 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliable.

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam melakukan uji multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu *Variance Inflation Factor (VIF)* disekitar angka 1, dan mempunyai

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.

angka tolerance mendekati 1. Jika korelasi antara variabel independen lemah (dibawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatter plot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dimana variabel X terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan variabel Y adalah produktivitas. Untuk pengujian dalam penelitian ini digunakan program SPSS 21.

Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

b_0 = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

X_1 = Kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi motivasi

X_2 = Motivasi

e = Standar error

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.6 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus dilakukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai *alpha* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,5. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau P value $< \alpha$ maka:
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau P value $> \alpha$ maka:
 - a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
 - b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

2. Uji signifikansi secara parsial (uji T)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 dan X_2) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Y).

3.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah, sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variabel-variabel independen, semakin besar koefisien determinasinya (R^2), maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel independen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengitimasi nilai variabel independen.

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 LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah, Visi, Misi dan Nilai PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru

Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPBBE) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang migas. SPBBE bertugas untuk melakukan pengisian ulang tabung Elpiji dan pengangkutan bahan baku dari depot Elpiji ke SPBBE. Pada tahun 2007 pemerintah melakukan konversi minyak tanah ke Elpiji 3kg untuk memberikan penghormatan pada subsidi Negara. Adanya konversi ini menyebabkan penggunaan Elpiji meningkat, maka perlu dibangun SPBBE untuk mensukseskan program konversi ini dan meningkatkan kapasitas penjualan Elpiji.

Maka pada tahun 2008 didirikan PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru Riau. Pemilik dari SPBBE ini adalah Bpk. Aidil Awaloedin. Beliau adalah pengusaha yang menginvestasikan dananya melalui SPBBE. Yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam penggunaan Gas Elpiji tersebut. Dengan demikian terciptanya situasi dan kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat bagi seluruhnya baik itu untuk karyawan dan masyarakat beserta lingkungan.

SPBBE yang merupakan salah satu perusahaan mitra Pertamina yang bergerak dibidang Pengisian LPG, Penerimaan, Penyaluran serta Pengangkutan Bulk Elpiji yang berada di Jl. Lintas Timur Km. 22 Tenayan Raya 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.

4.3 Visi, Misi dan Nilai PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru

1. Visi

Visi PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru ialah Menjadikan salah satu perusahaan yang dapat diandalkan dan berkembang pesat.

2. Misi

- a. Mampu menempatkan karyawan yang professional.
- b. Memakai peralatan sarana penunjang dan kendaraan yang layak.
- c. Taat terhadap peraturan yang berlaku serta peduli lingkungan di bawah kepemimpinan manajemen yang terprogram.

3. Nilai

Target PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru dalam melaksanakan jasa-jasa pengisian dan pengakutan Elpiji adalah ("*IIF*" *INCIDENT INJURY FREE*). Dengan demikian akan terciptannya situasi dan kondisi kerja yang aman, nyaman, sehat bagi seluruh karyawan, mitra kerja, masyarakat, lingkungan dan peralatan.

4.3 Struktur Organisasi

1. Direktur

Memimpin perusahaan agar menjadi lebih mandiri secara bisnis serta mampu bersaing di pasar internasional serta dapat menguasai pasar global.

2. Kepala Bagian Seksi Produksi

Memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan produksi antara lain seperti:

- a. Mengawasi dan memimpin seluruh kegiatan operasional pengangkutan.

- b. Mengawasi dan memimpin kegiatan pengangkutan.
- c. Mengontrol pengisian di lingkungan SPBBE.
- d. Mengawasi kuantitas dan kualitas LPG yang disimpan dan disalurkan.
- e. Memimpin kegiatan pemeliharaan tabung LPG sesuai kewenangannya.
- f. Melaksanakan kegiatan pengamanan sarana dan fasilitas SPBBE.
- g. Mengusulkan penilaian kinerja bawahannya.

3. Kepala Seksi Keuangan dan Administrasi

- a. Melaksanakan kegiatan administrasi.
- b. Membuat laporan penerimaan.
- c. Mengentry data penerimaan LPG.
- d. Bertanggung jawab atas data pengarsipan dokumen penerimaan.
- e. Membuat laporan keuangan.
- f. Membuat laporan pembayaran pajak.
- g. Melakukan pencatatan personalia.

4. Kepala Teknik

- a. Mengawasi oprerasional pemeliharaan peralatan LPG.
- b. Melakukan pemeliharaan terhadap sarana dan fasilitas SPBBE.
- c. Membuat laporan aktivitas pemeliharaan sarana dan fasilitas.

5. Kepala Security

- a. Mengusulkan *training* untuk pekerja terkait tentang K3LL.
- b. Mengkoordinir pelatihan K3LL pekerja simulasi OKD, pemadaman kebakaran, menyiapkan dan mengawasi peosedur keadaan darurat.
- c. Mengkoordinir pengamanan lokasi.

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.

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. Kepala Transportasi

- a. Memastikan kelayakan kendaraan baik administrasi maupun fisik kendaraan.
- b. Optimalisasi skid tank yang dimiliki SPBBE.
- c. Melaksanakan pembagian tugas shift sopir dan kernet skid tank.
- d. Membuat administrasi.
- e. Membuat laporan.

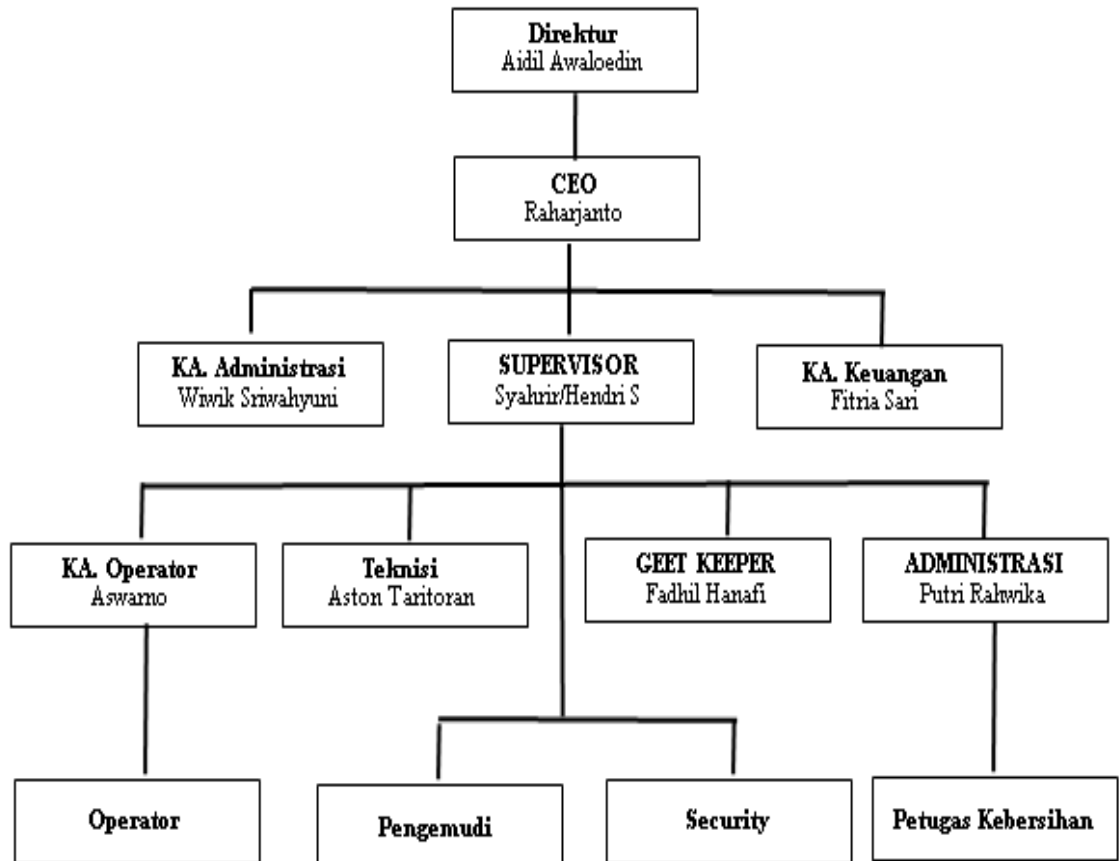
7. Operator, Sopir, Staff dan Gate Keeper

- a. Melakukan bongkar muat tabung dengan *handling* sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Menyortir tabungan LPG yang layak isi.
- c. Memastikan tabungan yang diisi sudah terpasang *rubber seal*.
- d. Mampu mengoperasikan alat pemadam api, bila diperlukan.
- e. Mencatat setiap jumlah tabung.
- f. Melakukan uji kebocoran atas tabung yang diisi sesuai ketentuan.
- g. Melakukan uji *sampling* atas tabung LPG yang diisi.
- h. Memasang plastik *wrap*.
- i. Menjaga keselamatan dan keamanan kerja sesuai dengan standar K3LL yang berlaku.
- j. Berperan aktif dalam menjaga kebersihan peralatan dan lingkungan.
- k. Sigap dalam mengambil tindakan dalam keadaan darurat.

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.

STRUKTUR ORGANISASI
PT. AWAL BROS MULTI KARYA



Sumber: PT. Awal Bros Multikarya 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.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gas elpiji pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan t hitung $4.507 > t$ tabel 1.681 dan signifikan $0.000 < 0.05$.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian gas elpiji pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kerja karyawan. karena motivasi menjadi faktor dalam produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan t hitung $5.519 > t$ tabel 1.681 dan signifikan $0.000 < 0.05$.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan elpiji PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mampu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan F hitung $432.859 > F$ tabel 3.220 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Berdasarkan nilai R Square menunjukkan adanya korelasi (hubungan) antar variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 0.954%. Dengan demikian nilai R square menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan bagian gas elpiji pada PT. Awal Bros Multi Karya Pekanbaru di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar 0.954 atau 95.4%. Sedangkan sisanya 4.6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

6. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti buat maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Melihat indikator kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Diharapkan dari segi kepemimpinan seorang pemimpin harus memiliki kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memperhatikan kebutuhan fisik karyawan seperti pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. Memberikan keamanan karyawan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Memberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya. Aktualisasi diri, dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka seorang karyawan harus memiliki kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, memiliki semangat kerja, mempunyai pengembangan diri yang baik , memiliki mutu dan efisien
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan hasil yang lebih baik dengan perubahan dan penyempurnaan pemakaian alat ukur, prosedur penelitian serta menambah ruang lingkup penelitian atau menambah variabel lain sehingga dapat digeneralisasikan pada konteks yang lebih luas.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Cordoba. 2013. *Al-Qur'an Tajwid & Terjemah (Al-Qur'an Tafsir Bil Hadis)*. Bandung: Cordoba Internasional-Indonesia.
- Andana, I Komang dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Delti. 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Trubaindo coal mining di kabupaten kutai barat. *Ejournal ilmu administrasi bisnis*. Vol 3 (2): 495 – 506.
- Diatmiko, Yayat Hayati. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Harimisa, Margareta. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado*. Manado: Universitas Negeri Manado.
- Fikri, Ahmat Zainul. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Ud. Untung Jaya Jalan Sedap Malam Purbosuman Siman Ponorogo. *Skripsi* : Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmiati, etal. 2011. *Teknik Penyusunan Skripsi*. Pekanbaru: Suska Press.
- Intan Wahyuni, Ria. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Intan Kabupaten Rokan Hulu*. Pekanbaru: Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Lebis, KA. 2011. *Jurnal. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Remaja Rosdakarya.
- Nurfatonah, Dewi. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan Bagian SDM Umum PT. Perkebunan Nusantara V*. Pekanbaru: Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
- Priyono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

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.

. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Ryvai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers.

Sugian, P Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.

Suwatno dan Priansa, Donni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Taufiqurokhman. 2011. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.

Thoha, Miftah, 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wilandro Dika. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada Pt Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Yani, M. 2013. *Pelatihan dan Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yaniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KUESIONER : KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

1. KEPEMIMPINAN

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kemampuan analitis	Pimpinan di tempat saya bekerja menganalisa masalah secara teliti (F)				
		Mengelola perencanaan secara tepat waktu dan tepat anggaran.(F)				
2	Keterampilan berkomunikasi	Komunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan sekerja sangat terbuka dan menyenangkan (F)				
		Pimpinan di tempat saya bekerja mampu berkomunikasi dengan bawahan secara jelas dan efektif (F)				
3	Keberanian	Pimpinan di tempat saya bekerja mempunyai keberanian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah dan kesempatan yang tidak terduga (F)				
		Tetap tenang dan memberi solusi meskipun dalam situasi kritis atau tidak menyenangkan (F)				
4	Kemampuan mendengar	Pimpinan di tempat saya bekerja sangat menghargai gagasan bawahan (F)				
		Bersikap respek, mendengarkan keluhan, <i>sharing</i> informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain. (F)				
5	Ketegasan	Pimpinan di tempat saya bekerja, selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil (F)				
		Mampu bersikap tegas untuk menentukan keputusan yang kompleks atau membingungkan (F)				

2. MOTIVASI

NO	INDIKATOR	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kebutuhan fisiologi	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup (F)				
		Gaji saya kurang untuk memenuhi keinginan hidup (UF)				
2	Kebutuhan keamanan	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan (F)				
		Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan (F)				
3		Saya merasa tidak ada junior atau				

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

6	Kebutuhan social	senior dalam bekerja (UF) Saya merasa kelompok kerja selalu kompak (F)				
7	Kebutuhan penghargaan diri	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan (F)				
8		Perusahaan memberikan Saya asuransi penghargaan (bonus tambahan) karena berprestasi saya (F)				
9	Kebutuhan aktualisasi diri	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja (F)				
10		Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja (F)				

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. PRODUKTIVITAS KARYAWAN

NO	INDIKATOR	PENYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kemampuan	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan (F)				
2		Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan (F)				
3	Meningkatkan hasil yang dicapai	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja setiap bulan (F)				
4		Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik (F)				
5	Semangat kerja	Saya memiliki semangat kerja dalam bekerja (F)				
6		Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan (F)				
7	Pengembangan diri	Saya dapat mengembangkan diri di perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja (F)				
8		Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan (F)				
9	Efesien	Saya yakin kemampuan kerja akan meningkatkan produktivitas (F)				
10		Metode pelaksanaan kerja yang				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		telah ditetapkan sudah cukup efisien (F)				
11	Mutu	Saya selalu meningkatkan mutu dalam bekerja (F)				
12		Saya bekerja sesuai dengan program kerja (F)				

KUESIONER KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap/Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Lama Bekerja :
 Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan setuju dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
4. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban

~Selamat Mengerjakan~

Hormat saya,

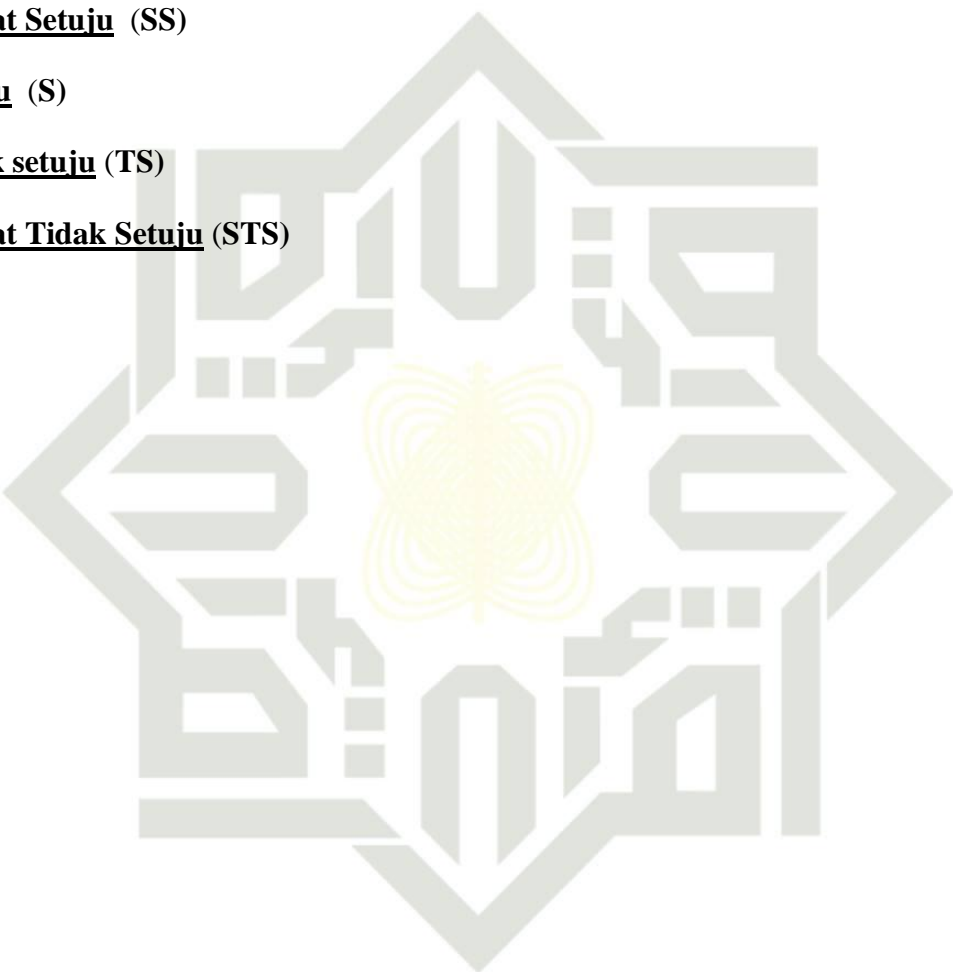
Sri Haryana

KETERANGAN SKOR PENILAIAN

- 1 : **Sangat Setuju** (SS)
2 : **Setuju** (S)
3 : **Tidak setuju** (TS)
4 : **Sangat Tidak Setuju** (STS)

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.





TABULASI DATA PENELITIAN
 PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN GAS ELPIJI
 PADA PT. AWAL BROS MULTI KARYA PEKANBARU

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1.1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	44
1.2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
1.3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	46
1.4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37	3	4	2	2	4	2	3	3	4	3	30	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	35
1.5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	42
1.6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	42
1.7	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	30	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	29	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	37
1.8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	32	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	40
1.9	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	34	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	30	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	39
1.10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.12	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	35	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	43
1.13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	36	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	43
1.14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	36	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	38
1.15	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	28	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	30	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
1.16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	45
1.17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	45
1.18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
1.19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
1.20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
1.50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

laporan, penerbitan, atau publikasi tanpa izin dari penerbit.

State Islamic Univers



3	3	4	4	4	4	3	3	4	34	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	32	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	39
3	4	4	4	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	42
3	3	4	4	4	3	3	3	3	35	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	35	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	43
3	3	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	42	

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univers



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izi

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

A. Kepemimpinan

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	13.3	13.3	13.3
S	13	28.9	28.9	42.2
SS	26	57.8	57.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.2	2.2	2.2
TS	1	2.2	2.2	4.4
S	21	46.7	46.7	51.1
SS	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.2	2.2	2.2
S	18	40.0	40.0	42.2
SS	26	57.8	57.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.2	2.2	2.2
S	23	51.1	51.1	53.3
SS	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	12	26.7	26.7	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.9	8.9	8.9
	TS	2	4.4	4.4	13.3
	S	11	24.4	24.4	37.8
	SS	28	62.3	62.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.3
	TS	6	13.4	13.4	15.6
	S	19	42.2	42.2	57.8
	SS	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	S	15	33.4	33.4	35.6
	SS	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

X 1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	13	28.9	28.9	28.9
	SS	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	13	28.9	28.9	35.6
	SS	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

B. Motivasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	1	2.2	2.2	4.4
	S	13	28.9	28.9	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	10	22.2	22.2	24.4
	STS	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	12	26.7	26.7	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	17	37.8	37.8	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	40.0	40.0	40.0
	STS	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	1	2.2	2.2	4.4
	S	22	48.9	48.9	53.3
	SS	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	17	37.8	37.8	37.8
	SS	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.2	2.2	2.2
	S	24	53.4	53.4	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	12	26.7	26.7	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	6	13.3	13.3	15.6
	S	18	40.1	40.1	55.6
	SS	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Produktivitas Kerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	13.3	13.3	13.3
S	12	26.7	26.7	40.0
SS	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.2	2.2	2.2
TS	1	2.2	2.2	4.4
S	22	48.9	48.9	53.3
SS	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	17	37.8	37.8	37.8
SS	28	62.2	62.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.2	2.2	2.2
S	24	53.4	53.4	55.6
SS	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.2	2.2	2.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

TS	2	4.4	4.4	6.7
S	12	26.7	26.7	33.3
SS	30	66.7	66.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	13.4	13.4	13.4
TS	2	4.4	4.4	17.8
S	10	22.2	22.2	40.0
SS	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.2	2.2	2.2
TS	6	13.3	13.3	15.6
S	18	40.1	40.1	55.6
SS	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.2	2.2	2.2
TS	1	2.2	2.2	4.4
S	13	28.9	28.9	33.3
SS	30	66.7	66.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.2	2.2	2.2
S	10	22.2	22.2	24.4

SS	34	75.6	75.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	12	26.7	26.7	33.3
	SS	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	17	37.8	37.8	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.2	2.2	2.2
	TS	2	4.4	4.4	6.7
	S	17	37.8	37.8	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Excluded ^a	0	.0
Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31.5111	14.528	.311	.811
X1.2	31.5333	14.391	.391	.801
X1.3	31.4000	14.564	.458	.794
X1.4	31.5111	14.665	.432	.796
X1.5	31.3778	13.377	.578	.780
X1.6	31.5556	12.571	.498	.794
X1.7	31.7111	12.210	.733	.758
X1.8	31.3556	14.780	.339	.805
X1.9	31.2444	14.280	.658	.781
X1.10	31.4000	13.382	.574	.780

B. Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.6444	12.689	.338	.806
X2.2	31.5333	13.073	.298	.808
X2.3	31.6667	11.545	.568	.779
X2.4	31.7778	12.313	.389	.801
X2.5	31.6444	12.234	.637	.777
X2.6	31.8444	12.316	.424	.796
X2.7	31.6222	12.831	.460	.793
X2.8	31.8222	12.559	.477	.791
X2.9	31.6667	11.545	.568	.779
X2.10	31.9778	10.431	.724	.756

C. Produktivitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Y1	38.5333	18.709	.382	.797
Y2	38.6000	18.473	.487	.788
Y3	38.3778	19.149	.524	.788
Y4	38.5778	19.022	.490	.789
Y5	38.4222	18.295	.485	.788
Y6	38.7111	17.346	.360	.811
Y7	38.7333	16.609	.695	.765
Y8	38.4000	19.700	.260	.807
Y9	38.2889	19.437	.357	.799
Y10	38.4222	18.295	.485	.788
Y11	38.5333	18.391	.464	.790
Y12	38.4000	18.609	.651	.779

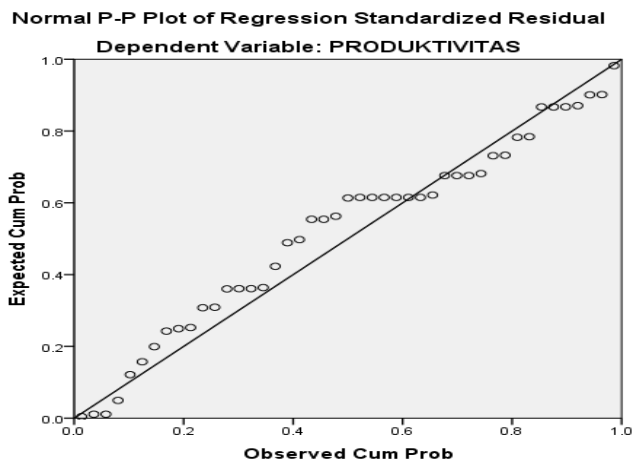
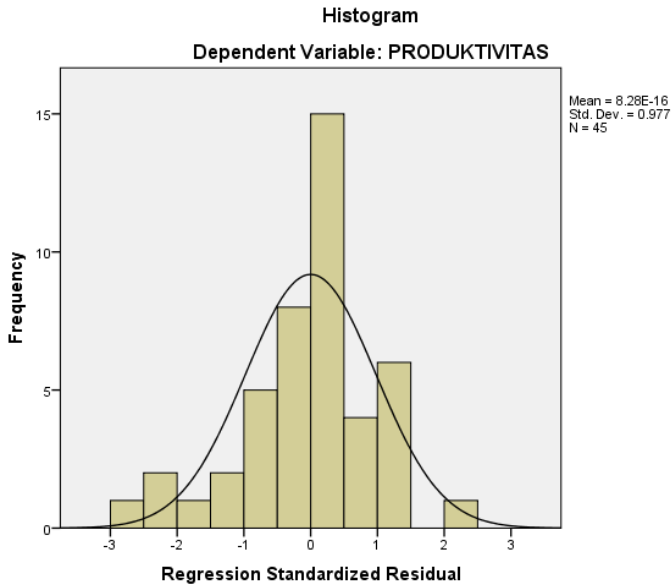
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

ka Riau

State Islam

f Kasim Riau



AU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

UJI NORMALITAS

A. Kepemimpinan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINAN
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.9556
	Std. Deviation	4.09521
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.109
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

B. Motivasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	35.2444
	Std. Deviation	3.83261
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.107
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.111 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN S
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau :

Produktivitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PRODUKTIVITAS
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.0000
	Std. Deviation	4.65149
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.099
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.981	1.429		.686	.496		
KEPEMIMPINAN	.506	.112	.445	4.507	.000	.113	8.867
MOTIVASI	.662	.120	.545	5.519	.000	.113	8.867

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

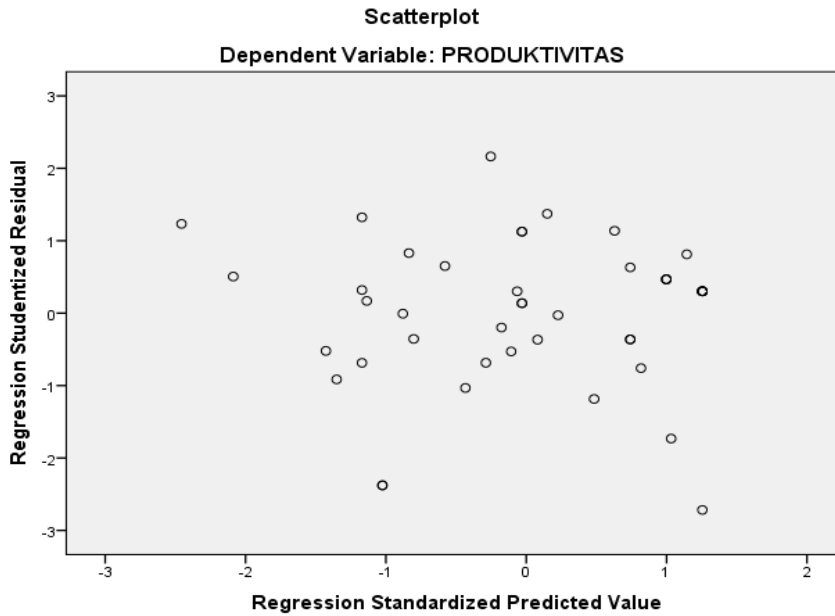
HETEROSKEDASITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1.154	.890		1.297	.202		
	KEPEMIMPINAN	-.123	.070	-.776	-1.756	.086	.113	8.867
	MOTIVASI	.110	.075	.653	1.478	.147	.113	8.867

a. Dependent Variable: Abs_RES



REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.981	1.429		.686	.496
	KEPEMIMPINAN	.506	.112	.445	4.507	.000
	MOTIVASI	.662	.120	.545	5.519	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ndungi Undang-Undang
 engutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 an hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 an tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 engumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.981	1.429		.686	.496		
KEPEMIMPINAN	.506	.112	.445	4.507	.000	.113	8.867
MOTIVASI	.662	.120	.545	5.519	.000	.113	8.867

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.024

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.951	2	453.976	432.859	.000 ^b
	Residual	44.049	42	1.049		
	Total	952.000	44			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.981	1.429		.686	.496
	KEPEMIMPINAN	.506	.112	.445	4.507	.000
	MOTIVASI	.662	.120	.545	5.519	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 endidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 in yang wajar UIN Suska Riau.
 yak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.84	47.70	42.00	4.543	45
Std. Predicted Value	-2.456	1.255	.000	1.000	45
Standard Error of Predicted Value	.156	.409	.255	.072	45
Adjusted Predicted Value	30.62	47.87	42.00	4.554	45
Residual	-2.701	2.151	.000	1.001	45
Std. Residual	-2.637	2.101	.000	.977	45
Stud. Residual	-2.717	2.164	.000	1.013	45
Deleted Residual	-2.867	2.282	-.001	1.077	45
Stud. Deleted Residual	-2.957	2.268	-.010	1.051	45
Mahal. Distance	.049	6.042	1.956	1.667	45
Cook's Distance	.000	.152	.026	.043	45
Centered Leverage Value	.001	.137	.044	.038	45

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	907.951	2	453.976	432.859	.000 ^b
	Residual	44.049	42	1.049		
	Total	952.000	44			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.981	1.429		.686	.496		

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan lain yang sah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



KEPEMIMPINAN	.506	.112	.445	4.507	.000	.113	8.867
MOTIVASI	.662	.120	.545	5.519	.000	.113	8.867

Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

KOEFISIEN DETERMINASI

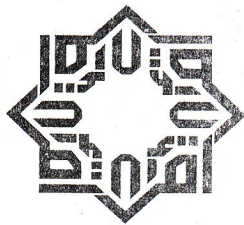
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	1.024

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN



tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. jutip sebagai milik U



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4265/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 10 Desember 2020 M
24 Rabiul Akhir 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Awal Bross Multi Karya Pekanbaru
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sri Haryana
NIM. : 11471202224
Jurusan : Manajemen
Semester : XIII (Tiga Belas)

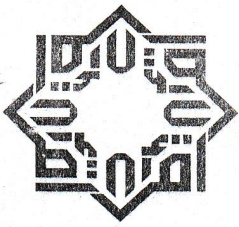
bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan
Bagian Gas Elpiji Pada PT. Awal Bross Multi Karya Pekanbaru**" Untuk itu
kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,




Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/131/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 13 Januari 2021 M
29 Jumadil Awwal 1442 H

Kepada
Yth. **Hariza Hasyim, SE, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

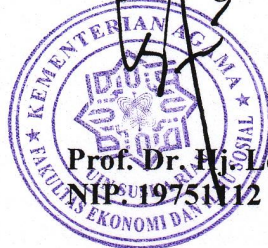
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Sri Haryana
NIM : 11471202224
Jurusan : Manajemen
Semester : XIII (Tiga Belas)

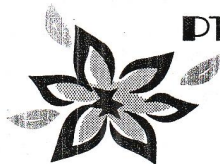
adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Gas Elpiji Pada PT. Awal Bross Multi Karya Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA
NIP.19751112 199903 2 001



PT. Awal Bros Multi Karya

Jl. Jend.Sudirman 174-176

Tangerang Tengah

Telp : +62 761 34083

Fax : +62 761 33674

PEKANBARU - 28282

Pekanbaru, 15 Februari 2021

Nomor :
Lamp. : -
Perihal : **Izin Rizet**

Kepada Yth :

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

Di _

Pekanbaru

Dengan hormat,

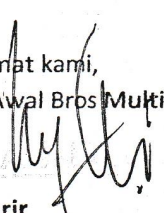
Yang bertanda tangan dibawah ini Supervisor SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **SRI HARYANA**
NIM : **11471202224**
Jurusan : **Manajemen S1, Kosentrasi Sumber Daya manusia**
Fakultas : **Ekonomi dan Ilmu Sosial**
Universitas : **UIN Suska Riau**

Benar telah melakukan Riset pada SPPBE PT. Awal Bros Multi Karya.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
PT. Awal Bros Multi Karya


Syahrir

Supervisor SPPBE



BIOGRAFI PENULIS



Indang Peng

Nama lengkap **Sri Haryana** dilahirkan di Belaras, Kecamatan Mandah, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau pada tanggal 14 Agustus 1996. Penulis merupakan putri dari Ayahanda Nur Johar dan Ibunda Nur Hayana.

Penulis adalah anak kelima dari enam bersaudara. Penulis mulai masuk SD pada tahun 2003 di SD Negeri 001 Kh. Mandah Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2008. Selanjutnya penulis melanjutkan kejenjang pendidikan MTsN di MTsN 1 Kh. Mandah, Kecamatan Mandah Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2011. Pada tahun 2011, penulis melanjutkan pendidikan di MA Negeri 1 Mandah, Kecamatan Mandah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Kantor Camat Mandah Kecamatan Mandah Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau pada tahun 2017, selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) selama kurang lebih dua bulan di Kampung Teluk Merempan Kecamatan Mempura Kabupaten Siak Provinsi Riau. Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 08 Juli 2021 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Gas Elpiji Pada PT. Awal Bross Multi Karya Pekanbaru.

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