PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

NURUL KHUMAIROH
11870524310

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISITRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2022

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

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

NAMA	:	NURUL KHUMAIROH
NIM	:	11870524310
PROGRAM STUDI	:	ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL	:	PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

DIKETAHUI OLEH:

PEMBIMBING

Dr. KHAIRUNSYAH PURBA, S.Sos, M.Si
NIP. 19781025200604 1 002

DEKAN	KETUA JURUSAN
Dr. MAHY RENI, SE, MM	**Dr. KHAIRUNSYAH PURBA, S.Sos, M.Si**
NIP. 19708826199903 2 001	**NIP. 19781025200604 1 002**

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.

Sultan Syarif Kasim Riau

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Nurul Khumairoh
NIM	:	11870524310
Jurusan	:	S1 Administrasi Negara
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Pngaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar
Tanggal Ujian	:	20 juni 2022

Tim Penguji

Ketua
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si .....

Sekretaris
Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat .....

Anggota
Ikhwani Ratna, SE. M.SI .....

Anggota
Devi Deswimar, S.Sos, M.Si .....

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.

© Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran Surat :
Nomor : Nomor 25/2021
Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NURUL KHUMAIROH
NIM : 11870524310
Tempat/Tgl. Lahir : Pulau bayur / 05 mei 2000
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan ilmu sosial
Prodi : Administrasi Negara
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat Tambang kabupaten kampar.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya besedia menerima sanksi sesua peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 06 juni 2022
Pembuat pernyataan

NURUL KHUMAIROH
NIM : 11870524310

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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.

© Hak Cipta milik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

NURUL KHUMAIROH

Terkait pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja Asn di kantor camat tambang kabupaten kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor camat tambang kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini keseluruhannya pegawai kantor camat tambang kabupaten Kampar sebanyak 31 orang dengan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Data didapat dengan kuesioner dan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat tambang kabupaten Kampar. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada kantor camat tambang kabupaten Kampar ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,69. Hal ini menunjukkan bahwa 69,0% produktivitas kerja pegawai di pengaruhi oleh motivasi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE TAMBANG SUB-DISTRICT OFFICE DISTRICT KAMPAR

NURUL KHUMAIROH

This research was conducted at the tambang sub- district office of Kampar regency. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee work productivity at the tambang sub- district office of Kampar regency, partially good. The population in this study are all empleyees at the tambang sub- district office of Kampar regency as many as 31 people. The method of determining the sample in this study used saturated sample or census. The data used are primary and secondary data. The data analysis method used is the linear regression method. The results of the study show that partially motivation has an effect on work productivity at the tambang sub- district office of Kampar regency. Great influence of work motivation on productivity at the tambang sub- district office of Kampar regency. Indicated by the coefficient of determination of 0,69. This shows that 69,0% of employee work productivity is influenced by motivation and the rest is influenced by other variables that are not used in this study.

Keywords : Motivation and productivity

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

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT dan kepada junjungan besar kita Nabi Muhamad SAW, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBANG KABUPATEN KAMPAR**. Adapun penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi Progam S1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari batuan bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor UIN SUSKA RIAU beserta staff.
2. Ibu Dr. Hj. Maryani, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
3. Bapak Dr. Kamauddi, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, SH, MH selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
5. Ibu Dr. Hj. Juliana SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

6. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.SI selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
7. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.SI selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan dan masukan kepada penulis untuk menyusu dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak Roni Jaya, S.Sos, M.Si selaku Penasihat Akademis yang telah memberikan banyak ilmu serta arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.
10. Seluruh Staff dan Kayawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.
11. Untuk ayahku yang paling kusayang fauzi yusti dan ibuku Syafrida Noer yang selalu mendoakanku agar diberikan kelancaran dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini dan juga memberikan dukungan, perhatian, kasih sayangnya. Serta teruntuk adikku Khairul Ikhsan dan Aditya Rifqi Hamizan yang selalu menyemangati dalam pembuatan skripsi.

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

12. Seluruh teman- teman pejuang S.Sos bareng dari kelas E dan teman-teman selama menjalani kknyang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
13. Terimakasih yang sebesar- besarnya untuk teman- teman, riski, dilla, putri, rina, nella yang selalu memberikan semangat serta mengarahkan saya dalam pembuatan skripsi ini.

Pekanbaru, 06 juni 2022

Penulis

Nurul Khumairoh

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR GRAFIK ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

1.5 Sistematis Penelitian 7

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja 12

2.1.1 Pengertian Motivasi 12

2.1.2 Teori Motivasi 12

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 15

2.1.4 Usaha Peningkatan motivasi 16

2.1.5 Indikator Motivasi 17

2.2 Produktivitas Kerja 18

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja 18

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 19

2.2.3 Usaha Peningkatan Produktivitas Kerja 21

2.2.4 Arti penting Produktivitas Kerja 24

2.2.5 Indikator Produktivitas Kerja 25

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

2.3 Pandangan Islam Tentang Peneitian 26
2.3.1 Pandangan Islam Tentang kinerja 26
2.3.2 Pandangan Islam Tentang Motivasi 28
2.3.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja 29
2.4 Penelitian Terdahulu 29
2.5 Variabel Penelitian 33
2.6 Kerangka Penelitian 33
2.7 Hipotesis 34
2.8 Konsep Operasional Variabel 34
BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian 35
3.2 Jenis Dan Sumber Data 35
3.3 Teknik Pengumpilan Data 36
3.4 Populasi Dan Sampel 37
3.5 Uji Kualitas Data 37
3.6 Uji Asumsi Klasik 38
3.7 Uji Regres Linear Sederhana 40
3.8 Uji Hipotesi 41
BAB VI GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN
4.1 Sejarah Kecamatan Tambang 43
4.2 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi 53
4.3 Sekretariat Kecamatan 54
4.4 Sub Umum dan Kepegawaian 56
4.5 Sub Bagian Keuangan 58
4.6 Sub Bagian Pemerintahan 60
4.7 Seksi Pemberdayaan Masyarakat 63
4.8 Seksi Kesejahteraan Sosial 64

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

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

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden 64

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 64

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 66

5.1.4karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 66

5.2 Deskriptif Variabel 67

5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Produktivitas 67

5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Motivasi Kerja 70

5.3 Uji Kualitas Data 73

5.3.1 Uji Validitas 73

5.3.2 Uji Reliabilitas 75

5.4 Uji Asumsi Klasik 76

5.4.1 Uji Normalitas 77

5.4.2 Uji Multikolinieritas 77

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas 78

5.5 Analisa Data Penelitian 79

5.5.1 Regresi Linear Berganda 79

5.5.2 Uji Secara Persial (Uji T) 81

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 82

5.6 Pembahasan 83

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan 88

6.2 Saran 89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekap Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Tahun 2020 5
Tabel 5.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia 65
Tabel 5.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 5.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan 66
Tabel 5.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja 67
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas 68
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi 70
Tabel 5.7 Uji Validitas 74
Tabel 5.8 Uji Reliabilitas 75
Tabel 5.9 Uji Multikolinieritas 78
Tabel 5.10 Analisis Regresi Berganda 80
Tabel 5.11 Uji T Hitung 82
Tabel 5.12 Koefisien Determinasi 83

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

Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram 76

Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot 77

Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas 79

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria yang berlaku. Menurut Robbins (2003) kinerja pegawai adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata " *movere* " yang berarti dorongan atau daya Penggerak. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai, adanya motif ataupun kebutuhan untuk dipenuhi. Motivasi pegawai adalah hal yang harus di perhatikan oleh instansi dan pemimpin, agar dapat mengetahui motif apa yang di inginkan oleh masing-masing pegawai. Motivasi berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai, karena dengan adanya motivasi dapat menambah semangat dan dorongan untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas yang maksimal dan mendukung tercapainya tujuan instansi.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu instansi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi (Amin,2008). Tujuan awal dalam suatu instansi adalah meraih keberhasilan yang

berdampak pada kemajuan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya, apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa dikatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil (Wibowo, 2016)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya, sebaliknya apabila suatu perusahaan memilki sumber daya manusia yang tidak berkualitas maka produktivitas kerja akan rendah (Amin, 2008). Menurut Schermerharn (2003:7) pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi pegawai. Peningkatan produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan dan menjaga kelangsungan hidup instansi (Wibowo, 2012). menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan instansi.

Lingkungan kerja kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya target yang ditetapkan. Pelatihan yang sering diberikan oleh setiap organisasi adalah pemberian motivasi. Produktivitas kerja

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

dapat diarahkan untuk melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efesien. Dikatakan efisien apabila yang dilakukan pegawai mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya, dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu yang efektif bila pemanfaatan berbagai aspek benar-benar tepat sasaran.

Kantor camat tambang merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab. Dalam mencapai tujuan sangat diperlukan peraturan dan kebijakan yang digunakan untuk mengatur proses kegiatan dalam instansi, dengan demikian setiap atasan perlu mengadakan pengawasan dan motivasi secara rutin, sehingga semua kegiatan dapat berjalan sesuai peraturan dan rencana yang telah ditentukan. Namun sebagian besar masyarakat menilai banyak hal negatif yang melekat pada pegawai di kantor camat tambang seperti kurangnya kemampuan bekerja pegawai dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan sehingga menimbulkan beberapa permasalahan yang terjadi.

Terkait dengan motivasi pemimpin, dalam hal ini pemimpin diminta untuk tegas ketika pegawai melakukan pelanggaran. Pegawai yang tidak disiplin harus diberi hukuman agar pegawai taat pada peraturan dan tidak melanggar aturan yang berlaku. Ada banyak contoh kejadian pelanggaran yang dilakukan pegawai pada saat jam kerja terutama di kantor camat tambang. Hal ini dianggap tidak asing lagi sebab banyak yang sudah terjadi dan pemimpinlah yang dinilai kurang tegas dalam pemberian hukuman/sanksi.

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

Bentuk dorongan yang diberikan pimpinan dengan tetap menjaga kerjasama yang baik diantara para pegawainya. Kerjasama antara pegawai dengan pemimpin harus terus ditingkatkan agar tercipta suatu kerjasama yang serasi, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling mengerti akan hak dan kewajibannya, dan dapat bekerjasama dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Tabel 1.1

Rekap Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Absensi			
		Absen (orang)	Telambat masuk	Sakit dan izin (orang)	Cuti
Januari	30	9	7	3	2
Februari	30	10	9	5	1
Maret	30	8	6	-	1
April	30	5	5	10	-
Mei	30	8	13	8	-
Juni	30	9	9	4	-
Juli	30	8	5	2	2
Agustus	30	8	5	5	5
September	30	2	8	3	-
Oktober	30	6	6	3	-
November	30	8	6	7	-
Desember	30	7	11	5	-

Sumber : *kantor Camat Tambang,2020*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa rekap absensi pegawai pada tahun 2020 dan setiap bualan masih banyak terdapat pegawai yang absen, terlambat, sakit, dan mengambil cuti. Kondisi ini menerangkan bahwa setiap bulannya masih banyaknya terjadi pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai di kantor camat tambang, yang menyebabkan tertundanya penyelesain pekerjaan.

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

Naik turunnya jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ini menunjukkan pegawai tidak merasa puas dalam melakukan absensi di kantor camat tambang.

Oleh karena itu sangat dibutuhkan pemberian motivasi dari pimpinan kepada pegawai, supaya pelanggaran disiplin kerja dapat diatasi dan para pegawai bisa bekerja secara optimal. Dari tabel 1.1 dapat dilihat kurangnya motivasi kerja pegawai kantor camat tambang. Hal ini selaras dengan hasil observasi pra penelitian yang dilihat dari absennya pegawai, terlambat datang, cepat pulang. Dengan demikian dapat dimaknai masih banyak pegawai di kantor camat tambang yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja.

Dari Observasi yang dilakukan oleh penulis dari bulan oktober 2021 sampai juni 2022, yang dilakukan pada kantor camat tambang kabupaten Kampar yang menunjukkan indikasi misi kurangnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai. Adapun beberapa gejala yang dapat dilihat dari para pegawai kantor camat tambang kabupaten Kampar adalah :

1. Camat sebagai pimpinan di kecamatan masih kurang memperhatikan dan memberi motivasi pegawai dalam menjalankan aktivitas di kantor camat.
2. Masih adanya pegawai yang kurang efektif dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dan menunda-nunda pekerjaan yang bisa menyebabkan terkendalanya pekerjaan.
3. Kurangnya pemberian pelatihan kepada para pegawai guna untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantror camat tambang.

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

4. Pegawai terlihat masih kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dari gejala diatas dapat dipahami bahwa pemberian motivasi mempunyai arti penting bagi seseorang untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam suatu instansi pemerintah kecamatan dalam upaya memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas tampak jelas bahwa peran motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja, ini sejalan dengan pendapat Amstrong (1998 : 75) yakni "Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja merupakan sesuatu yang positif", meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dalam produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang melatar belakangi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

"Apakah Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar ?"

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

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

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah :

"Untuk mengetahui apakah motivasi pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat tambang kabupaten Kampar".

1.4. Manfaat penelitian

1. Peneliti

   Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pengamatan sebuah system informasi pada instansi, maka penulis melakukan penelitian untuk menyelesaikan proposal penelitian.

2. Manfaat akademik

   Sehubungan dengan latar belakang, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dan faktor-faktor motivasi manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat tambang

1.5. Sistematika penulisan

Secara umum penulis membagi sistematis penulisan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan menguraikan teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: pengertian motivasi, berbagai teori motivasi, factor-faktor motivasi, usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi, pengertia produktivitas, arti penting produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, usaha peningkatan produktivitas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, metode dalam pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisa data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam menajemen hanya ditujukan pada sumber daya. mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan **(Hasibuan, 2000:141).**

Motivasi didefenisikan sebagai keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan **(George R. Terry, 1986:328).** Motivasi didefenisikan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan. Motivasi bertujuan untuk menggiatkan semua tenaga kerja berprestasi dalam memcapai hasil sebagaimana yang dikehendaki. **(Manulang, 1997:14).** Sedangkan Wohjonsumadjo mengatakan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. **(dalam Manulang dan Marihot AMH Manulang, 2001:194)Menurut Hasibuan (1994;158)**

Dalam buku manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa ”Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan

ataupun mengurangi ketidaksinambungan" **(Martoyo : 2000:165).** Sedangkan Manullang dalam buku Sumber Daya Manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan. Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. **(Manullang : 2000: 14).**

Dari pengertian diatas ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu ransangan ataupun dorongan yang bisa membuat prilaku individu untuk menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan antuasias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Diery dalam buku Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship berpendapat bahwa "Motivasi terdiri dari 4 dimensi:

1. Evaluasi Kinerja Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kenaikan Gaji Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
3. Bonus Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
4. Kesempatan promosi Pemberian promosi yang sama setiap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan" **(Gardner : 2001 : 65)**

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

Secara umum faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat besar terhadap pekerjaannya. Misalnya memberikan contoh sikap yang baik kepada bawahannya.
4. Pimpinan menetapkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa perhargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat **(Moekijet, 2002"133).**

Teori Motivasi Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow dalam buku Perilaku Keorganisasian mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

1. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari hierarki kebutuhan yang paling dasar sampai ke kebutuhan yang komplek atau paling tinggi tingkatannya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpuaskan dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpuaskan tidak dapat berfungsi sebagai motivator.
3. Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hierarkinya lebih rendah paling tidak telah terpuaskan secara minimal.**(Indriyo Gitosudarmo:2000: 30).**

2.1.2. Teori Motivasi

Teori- teori motivasi menurut **Sutrisno (2016: 121)** di bagi menjadi dua kelompok, yaitu :

1. Teori Kepuasan

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor- faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berprilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri otang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan prilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori-teori kepuasan ini antara lain :

a. Teori Motivasi Klasik. F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya.

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

b. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Hierarki kebutuhan maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berprilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

c. Teori motivasi prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu :

1) *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
2) *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
3) *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

d. Teori model dan faktor teori dua faktor yang mempengaruhikondisi pekerjaan seseotang yaitu :

1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor)* berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
2) Faktor motivasi (*motivation factor)* merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (*intristik*) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, peluang pengembangan karier, dan tanggung jawab.

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

e. Teori ERGteori ini diperoleh oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Exsistence, Relatedness, Growth)*. Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu :

1) *Exsistence* (keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi dan terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
2) *Relatedness* (kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan social sekitarnya.
3) *Growth* (pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan untuk tumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

f. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor. Menurut teori X untuk memotivasi pegawai harus dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negative yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan Teori Y, untuk memotivasi pegawai dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterkaitan pada keputusan.

2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi **(Sutrisno: 140),** terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal :

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu :

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

- Teori ini menekankan imbalan
- Para pimpinan harus menghitung daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.

b. Teori keadilan. Keadilan merupakan daya penggerka yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilain dan pengakuan mengenai prilaku bawahan harus dilakukan objektif.

c. Teori pengukuhan. Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari prilaku dengan dengan pemberian kompensasi.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor –faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut **Afandi (2018:24)** yaitu :

1. Kebutuhan hidup

   Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.

2. Kebutuhan masa depan

   Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga terciptanya suasana tenang, harmonis dan optimism.

3. Kebutuhan harga diri

   Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.

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

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

   Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.4. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya..

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan tingkat kepuasan pegawai karena pada dasarnya factor yang dominan mempengaruhi turunya motivasi kerja adalah rasa ketidak puasan para pegawai. Kepuasam pegawai akan dapat mempengaruhi semangat mereka dalam melaksankan tugas yang dibebankan. Dikatakan bahwa pegawai yang tidak memperoleh kepuasan

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

kerja tidak akan pernah mencapai kemenangan pisikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. **(Handoko, 1998:196).**

2.1.5. Usaha-usaha untuk Meningkatkan Motivasi

a. Faktor–Faktor di Lingkungan Tenaga Kerja yang dapat memberikan pengaruh negatif maupun positif misalnya aturan, kebijaksanaan corak hubungan antara pimpinan dengan bawahan mempengaruhi motivasi kerja. Ini berarti faktor-faktor tersebut perlu mendapat perhatian dan penanganan bila memberi pengaruh negatif terhadap motivasi.

b. Sistem pemberian ganjaran secara umum.

c. Sistem penggajian dan sistem intensif yang dirasakan adil dan bermanfaat.

d. Untuk motivasi internal diperlukan Job Enrichment (Pengayaan Pekerjaan) yang intinya mengubah pandangan pekeja tentang pekerjaan

e. Sebagai suatu yang menarik, menantang dan memberikan peluang untuk berkembang.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Dewan produktivitas kerja Nasional RI tahun 1983 merumuskan definisi produktivitas secara lengkap, yaitu :

a. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebuh baik dari kemaren dan hari esok lebih baik dari hari ini.

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

b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (output).

c. Produksi dan produktivitas merupakan 2 pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai. Sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh produktivitas karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas menurun.

d. Secara fisiologis produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puasa akan tetapi harus tetap mengembangkan diri.

e. Menurut definisi kerja produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya input yang dipergunakan per satuan waktu (Payaman J. Simanjuntak, 1985:30).

Menurut **L.Greenbeg** dalam **Sinungan (2009),** mendefinisikan produktifitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

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

Kesimpulan adalah : produktivitas adalah suatu ukuran mengenai suatu perolehan dari yang dibutuhkan. Pegawai adalah peranan utama dalam peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian pebandingan hasil yang dicapai pegawai dengan jangka waktu tertentu.

2.2.2 Teori Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016:102) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2016:104-105) sebagai berikut :

1. Kemampuan Kemampuan karyawan menjadi profesionalime dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktiviytas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.
3. Semangat kerja, Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah

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

pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.
6. Efisiensi Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi harus didukung faktor-faktor lainnya.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya produktivitas, yaitu :

a. *Knowledge*

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang emberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

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

b. *Skills*

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

c. *Attitude*

Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan prilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Artinya apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin prilaku kerja yang baik pula.

d. *Behaviors*

Deikian dengan prilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan akan dapat terwujud. **(Ambar Teguh & Rosidah, 2003).**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut slamet saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor tersebut adalah :

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

a. Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesame manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
b. Mengenbangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan diri sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai manusia
c. Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik**. (Slamet saksono, 1997).**

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan system kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas ketja karyawan. **(Simanjuntak J. Payaman, 1995).**

Menurut Sondang P. Siagian, Produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat dipenuhidan dilaksanakan. Ketiga faktor tersebut adalah :

a. Produktifitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjan menurut persentase yang digunakan, misalnya kapan harus memulai bekerjadan kapan harus berakhir.dengan adanya penjadwalan waktu, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDA dan SDM dapat dihindari.

b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

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

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dalam sumber daya insani, manager atau pimpinan instansi tersebut bisa melihat dari segi teknik semata.

c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja

Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak lepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dala perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam b entuk apapun.**(Siagian Sondang P).**

2.2.4 Usaha-usaha peningkatan produktivitas kerja

Guna mencapai efisiensi, produktivitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu **(Ravianto,1986):**

a. Peningkatan pendidikan

Pendidikan dan latihan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan kerja. Latihan yang dilakukan biasanya bersifat formal.

b. Perbaikan penghasilan dan pengupahan

Perbaikan pengupahan pada akhirnya akan dapat menjamin perbaikan gizi dan kesehatan. Kekurangan gizi masyarakat bukan saja menghambat pertumbuhan tetapi juga mempengaruhi produktivitas karyawan.

c. Pemilihan teknologi sarana pelengkap untuk produktivitas

Seseorang yang menggunakan peralatan yang lengkap dan sempurna lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan orang yang menggunakan peralatan yang sederhana.

d. Peningkatan kemampuan pimpinan

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

Kemampuan dan tingkat produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan tidak ada begitu saja apabila tidak didukung oleh pimpinan yang kreatif dan partisipatif.karna itulah pihak manajemen sangat dibutuhkan partisipasinya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang memiliki produktivitas tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : pendidikan, lingkungan dan iklim kerja, keterampilan, hubungan industrial, sikap dan etika kerja, teknologi, motivasi, gizi dan kesehatan, saran produksi, tingkat penghasilan, manajemen, jaminan social. Melalui produktivitas kerja, keterampilan dapat ditingkatkan dan berkembang sehingga dengan demikian efisiensi dan efektivitas kerja meningkat.

2.2.5 Arti Penting Produktivitas Kerja

Menyadari bahwa kunci sukses suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi, sarana pemasaran yang baik atau dana yang cukup besar melainkan juga faktor manusianya, maka produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang utama. Dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja maka proses produksi akan lebih efektif dan efisien sehingga lebih banyak barang dan jasa yang dihasilkan dengan harga yang lebih rendah, serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2.6 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan instansi atau perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

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

Menurut **Burhanudin Yusuf (2005)** produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu :

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya fikir dan penguasaan piker dan penguasaan ilmu.
2. Keterampilan yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan prilaku kerja seseorang. Prilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.3 Pandangan Islam Tentang Penelitian

2.3.1 Pangdangan islam tentang kinerja

Islam adalah agama yang mengatur tatanan hidup dengan sempurna, baik kehidupan individu maupun masyarakat. Sesungguhnya, islam itu aturan yang sempurna dan menyeluruh.dengan islam, Allah SWT menghirmati dan memuliakan manusia agar hidup berbahagia di muka bumi.

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

Salah satunya yaitu manusia harus bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam system moral dalam islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :" dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka allah dan rasulnya serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (allah) yang engetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada apa yang telah kamu kerjakan."

Menurut asyraf hj ab rahman (dalam khayatun, 2008), istilah kerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang dan malam, dari pagi hingga sore, terus-menerus tak kenal lelah, tetapi bekerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai ubsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya.

Dengan kata lain, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan Negara tanpa menyusahkan orang lain. Kategori "ahli surga" seperti yang digambarkan dalam Al-Qur'an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan dan jabatan sebagai manajer, direktur, dan teknisi. Tetapi sebaliknya Al- Qur'an menggariskan gelombang yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang bertaqwa kepada allah. Memelihara pndangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawabsosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. (Qs. Al Mu'minun)

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

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

"Dalam sebuah hadirt Rasul Saw bersabdah: barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni allah" (H.R Ahmad & ibnu asakir).

Dalam hadias-hadist diatas menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran islam. Rasulullah Saw memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karena bekerja dalam islam menempati possisi yang sangat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

2.3.2 Pandangan islam tentang Motivasi

Dalam Al-Qur'an ditemukan beberapa ayat yang menerangkan baik secara belsplisit maupun implisit tentang bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia.

Adapun ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an surat At-taubah ayat 105:

وَقُلِ ٱعْمَلُوا۟ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Surat tersebut menjelaskan bagaimana kita bekerja dan berjuang maka begitu pula Allah membalasnya dengan apa yang telah kita usahakan. metode dalam pelaksanaannya pun harus ada aturan, bagaimana aturan kita dalam memotivasi diri untuk bekerja, bagaimana sikap ketika melihat salah satu temannya sedang down maka kita perlu memotivasinya. bagaimana menyikapi ketika adanya orang memberikan motivasinya kepada kita sehingga kita termotivasi karnanya, hal ini jika diterapkan maka selain memperoleh pahala dan derajat, juga akan dapat menciptakan suasana kerja yang damai dan nyaman sehingga memudahkan orang-orang khususnya pemeran di dunia pendidikan untuk mencapai kemanfaatan dan tujuan bersama.

Demikian juga hadits Rasulullah saw juga menyebutkan tentang motivasi kerja sebagaimana tercantum sebagai berikut: “sesungguhnya allah azza wajalla mencintai seseorang apabila bekerja, ia mengerjakannya dengan profesional”. (H.R thabrani)

Maksud dari ayat diatas adalah Allah SWT menunjukkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kecintaan yang kuat terhadap dunia dan syahwat (suatu yang bersifat kenikmatan pada badan) yang terwujud dalam kesukaan terhadap perempuan, anak, dan harta kekayaan. Dalam ayat kedua dijelaskan larangan untuk menafikan kehidupan dunia karena sebenarnya manusia keinginan dalam dirinya untuk mencintai dunia itu.

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

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

2.3.3 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Islam sangant menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan giat dan baik. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekali gus untuk menguji orang- orang mukmin, siapakan diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya bekerja. Jadi, bisa simpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas didalam Al-qur'an merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-qur'an surat An-Nisa' ayat 95.

لَّا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ
اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ ۚ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنفُسِهِمْ عَلَى
الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ۚ وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ ۚ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى
الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿٩٥﴾ دَرَجَاتٍ مِّنْهُ وَمَغْفِرَةً وَرَحْمَةً ۚ وَكَانَ اللَّهُ
غَفُورًا رَّحِيمًا ﴿٩٦﴾

Artinta : "Tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang – orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing – masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar"

Kata kunci dari ayat diatas, terkait produktivitas adalah kata “berjihad”. Akan tetapi, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual bukan secara kontekstual. Seandainya kita memahami ayat tersebut secara kontekstual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut cenderung dekat dengan kata “berperang”, atau dengan kata lain bahwa jihad itu diartikan perang secara fisik. Akan berbeda seandainya kita memahami ayat tersebut secara konseptual karena kata ‘berjihad” dalam ayat tersebut akan mempunyai makna yang lebih luas dan mendalam. Secara konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan “bekerja”.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian, berikut beberapa penelitian yang masih dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh :

1. Ridwan Purnama, jurnal strategic Vol 7 (2008:14), dalam jurnal yang berjudul “ Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung” . dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi mengenai ciri-ciri variabel. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja, baik otivasi intrinsic, maupun motivasi ekstrinsik, serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dengan metode ini, penulis bermaksud

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

memperoleh gambaran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung.

2. Ni Putu Praditia Laksmiari, jurnal pendidikan ekonomi Undiks ha Vol 11 No. 1 tahun 2019, dalam jurnal ini yang berjudul " pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan The Bunga Teratai. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner , yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows Yang meliputi uji t. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang probabilitas uji t 0,000 yang lebih kecil dari α = 0,05. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan The Bunga Teratai ditujukan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.

3. Reni Hindriari, jurnal madani Vol. 1 No.1 (2018:335-352) dalam jurnal yang berjudul " Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Usaha Teknik Indonesia" . penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (Variabel x) terhadap produktivitas

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

kerja karyawan (variabel y) pada PT usaha teknik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode pengumpulan data primer yang meliputi data kuantitatif dan kualitatif dengan teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik kuesioner yang dilakukan kepada karyawan PT usaha teknik Indonesia sejumlah 61 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar rxy = 0,737, koefisien determinasi sebesar 54,31 yang menunjukkan bahwa 55% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan 45% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang diteliti.

4. Roni Faslah, jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis Vol.1 No.2 2013. Dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. Metode penelitian yang dilakukan yaitu etode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi terjangkau penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. kabelindo murni, sebanyak 139 orang.kesimpulan penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
5. Rindi Andika, SE.,MM jurnal manajemen tools, Vol.11 No.1 2019. Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening g pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan.

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

Tujuan penelitian ini utnuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerjapegawai universitas pembangunan pancabudi medan. Pengujian hipotesisi pertama membuktikan bahwa secara simulant motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesisi ketiga membuktikan bahwa secara simulan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

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

2.5 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel independent (X)

Menurut **Sugiyono (2018:48)** variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel depedent (terikat). Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X).

b. Variabel dependent (Y)

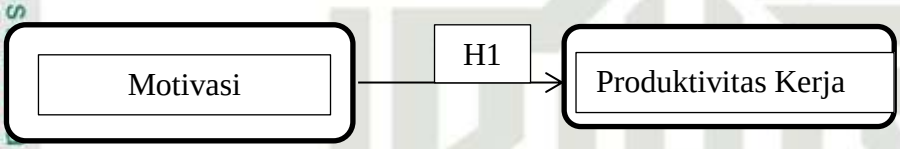
Menurut **Sugiyono (2018:51)** variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya

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

variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependent adalah produktivitas kerja (Y).

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



2.7 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2017:72)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka piker yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh perhitungan teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

HA: Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar.

HO: Diduga motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat tambang kabupaten kampar

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

2.8 Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X)	1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang **Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam bayu fadillah, et all (2013: 5)**	Likert
2.	Produktivitas kerja (Y)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi **(Edy Sutrisno 2017)**	Likert

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mengambil lokasi pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar. Adapun waktu penelitian ini yang penulis lakukan mulai dari Oktober 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis

Adapun jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan dan Yusran, 2017:5-6).

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskripktif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

3.2.2 Sumber Data

Dalam setiap penelitian untuk dapat mendukung proses dan hasil penelitian tersebut, maka dibutuhkan data-data yang pasti dan nyata dari objek 56

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

penelitian. Menurut Sugiyono (2014:193) sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

d. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya, yang mana data primer disini diperoleh melalui kuesioner / angket dan hasil wawancara.

e. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapat dari instansi yang bersangkutan, yang mana data sekunder disini diperoleh melalui catatan atau data yang dimiliki oleh instansi, media internet, serta rekaman suara mendukung penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi (*observation)*

Obsevasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti.

2. Kuesioner

Menurut (**sugiyono, 2012)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakuakn dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

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

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu dengan menggunakan buku dan mempelajari literature yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2003: 93)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor camat Tambang, yang berjumlah 31 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut **Sugiyono (2003: 91)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel Yang berjumlah 31 orang responden, atau keseluruhan dari populasi.

3.5 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Sugiyono (2014: 179) mengemukakan bahwa uji validitas dalam penelitian digunakan analisi item, yaitu mengkorelasikan setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

a. Jika koefisien korelasi r ≥ 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid

b. Jika koefisien korelasi r ≤ 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 22. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan, adapun r tabel dalam penelitihan ini yaitu 0.2960, r tabel berasal dari tabel r yang disesuaikan dengan df (degree of freedom) dalam penelitihan ini df = 31 – 1 = 30 dengan signifikan pada 0,05.

2. Uji reliabilitas

Menurut (**Hendryadi: 2015: 261)** uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis rehabilitas berdasarkan koefisien *Alpha cronbach's* diukur berdasarkan skala alpa Cronbach's 0 sampai 1.

Menurut **Nugroho (dalam Hendryadi, 2019:270),** *reliable* suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki *Alpha cronbach* > dari 0,60. Dan menurut

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

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

Sayuti (Hendryadi, 2019:270), kuesioner dikatakan *reliable* jika mempunyai nilai *alpha* yang belih besar dari 0,6.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik, agar dalam analisis regresi diperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan maka harus diperhatikan asumsi-asumsi sebagai berikut :

a. Terhadap hubungan lincar antara variabel bebas dan variabel terikat
b. Besarnya variabel *error* (faktor penganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homescedasticity)*
c. Indepedensi dari *error* (*non autocorrelation)*
d. Normalitas dari error
e. Multikolinearitas yang sangat rendah

Dalam analisis regres lincar berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak masalah dalam penggunaan anasisi tersebut. Untuk tujuan tersebut maka harus dilakukan pengujian terhadap tiga asumsi klasik berikut ini :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal apabila nilai residual terstandarisasi tersebut sebagagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

2. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2006:91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari maka terjadi multikolinieritas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas tersebut. Multikolonieritas dapat diuji dengan melalui nilai toleransi dengan 61 Variance Inflation Faktor (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut: Jika VIF < 10, tidak terdapat persoalan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105) pengujian Heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusannya adalah : a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

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

3.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Disebut regresi sederhana (simple regression) jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan proses dengan menggunakan program SPSS. Linier disini dapat diartikan hubungannya bersifat positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah: $Y = \alpha + \beta X$

Dimana : Y = variabel dependen (kinerja)

X = variabel independen (mutasi)

α = konstanta β = koefisien regresi

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005: 134) uji secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1) Apabila t hitung> t tabel atau Sig < t tabel atau Sig >α maka :
   a. H0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
   b. Ha ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun rumus yang digunakan untuk melihat nilai ttabel adalah : tabel = (n-k-1 : α/)

UIN SUSKA RIAU

2) Keterangan :

α = toleransi kesalahan (5% atau 0,05)

n = jumlah sampel k = jumlah variabel independen

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Menurut Ghozali (2005:83) koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Menurut Iqbal (2005:233) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti 64
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. R = 1, Korelasi Sempurna.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah :

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

Kd = r2 x 100%

Keterangan : Kd = Koefisien Determinasi

r 2 = Koefisien Korelas

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

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Sejarah Kecamatan Tambang

Kecamatan Tambang didirikan Tahun 1980 dengan status perwakilan Kecamatan Kampar Tambang dari hasil pemekaran Kecamatan Kampar baru di penitipkan tahun1995 dengan nama Kecamtan Tambang dan pejabat pertama dari Tahun 1990-1998 di jabat oleh Kamaruzaman R.BA . kemudian Tahun 1998-1999 dijabat oleh Drs Afrizal Abra kemudian Tahun 1999-2000 di jabat oleh Drs. Syafrudin Masri kemudian di Tahun 2000-2001 di jabat oleh Nusyamsih Shaleh kemudian digantikan oleh Drs. Afrizal Abra dari Tahun 2001-2004 dan di lanjutkan oleh Drs. Ranayus dari Tahun 2004-2005 kemudian Tahun 2005 -2007 di jabat oleh Edy Pratono kemudian Tahun 2007-2011 dijabat oleh Drs. H . Asmansyah dan kemudian untuk sementara di jabat oleh Drs. Jamilus mulai bulan November 2011 sampai Januari 2012 setelah itu mulai Januari 2012 sampai Februari 2015 Camat Tambang di jabat oleh Rakhmat ,S.Sos. Dari Februari 2015 sampai dengan Januari 2017 Camat Tambang Dijabat oleh H. Mulatua, S.Sos, M.Si. Dari Januari 2017 sampai dengan Mei 2017 Camat Tambang di Jabat oleh Irianto, S.IP. dan dari Mei 2017 , Al Kautsar, S.STP sampai dengan bulan Maret 2018 dari sampai dengan saat ini Camat Tambang di jabat oleh Drs. Abukari, M.Pd. (sumber data dari Kantor Camat Tambang). Kecamatan Tambang dimekarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1990 yaitu :

a. Pemekaran Kecamatan Kampar sebahagian wilayah menjadi Kecamatan Tambang.

b. Pemekaran Kecamatan Siak Hulu sebahagian wilayah menjadi Kecamatan Tapung.

Sehingga setelah pemekaran Kecamatan Tambang terdiri dari 17 Desa yakni :

- Desa Tambang
- Desa Kuapan
- Desa Gobah
- Desa Teluk Kenidai
- Desa Aursati
- Desa Padang Luas
- Desa Terantang
- Desa Kualu
- Desa Rimbo Panjang
- Desa Parit Baru
- Desa Kemang Indah
- Desa Kualu Nenas
- Desa Tarai Bangun
- Desa Sungai Pinang
- Desa Palung Raya
- Desa Pulau Permai
- Desa Balam Jaya

(Sumber Data Dari Kantor Camat Tambang)

Kecamatan Tambang adalah salah satu wilayah kecamatan di Kabupaten Kampar yang luas wilayahnya ± 489,91 km² atau ± 53,298,00 Ha. Tidak ada wilayahnya yang berbatasan dengan laut, namun ada sebagian batas alam dengan kecamatan lain. Sebanyak 12 dari 17 desa di kecamatan Tambang dilintasi oleh Sungai Kampar yang merupakan salah satu sungai terbesar di Kabupaten Kampar.

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

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

a. Keadaan Dan Batas Daerah

- Utara berbatasan dengan Kecamatan Tapung.
- Selatan berbatasan dengan Kecamatan Siak Hulu, Perhentian Raja dan Kampar Kiri Hilir.
- Barat berbatasan dengan Kecamatan Kampar.
- Timur berbatasab dengan Kecamatan Tampan Kodya Pekanbaru.

Desa yang terluas di Kecamatan Tambang adalah Desa Rimbo Panjang dengan luas sekitar 15.058,20 ha atau sekitar 28,25 % dari luas wilayah Kecamatan Tambang. Daerah Kecamatan Tambang pada umumnya terletak di daerah dataran/hamparan yang dilalui oleh sungai Kampar dan beberapa Sungai Kecil lainnya.

b. Keadaan Sosial Dan Ekonomi

Pengentasan kemiskinan yang telah di Programkan Pemerintah terhadab Masyarakat Miskin di perdesaan melalui Program Raskin terus menjadi perhatian Pemerintah dari tahun ketahun yang diperuntukkan bagi masyarakat yang termasuk dalam rumah tangga sasaran (RTS) Penerima mamfaat (PM).

Untuk tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Kampar melalui Perum Bulog Kampar telah menyalurkan sebanyak 19.080.000 Kg beras Raskin dan juga telah di Alokasi Raskin ke-Triwulan I s/d IV 2018 yang terdapat di 17 (tujuh belas) Desa dalam Kecamatan Tambang.

Sedangkan untuk mata pencarian atau jenis pekerjaan penduduk yang ada di Kecamatan Tambang sebagian besar berfrofesi atau bekerja sebagai petani, Pegawai Negeri, swasta Anggota TNI/POLRI dan lain sebagainya.

c. Program Kerja Dan Kegiatan

1. Bidang Pemerintahan

a. Rencana Program

- Melakukan Koordinasi dengan Sekcam yang berkaitan dengan Pemerintahan.
- Membantu Pelaksanaan Kegiatan-kegiatan yang diadakan di Kantor Camat terutama yang berkaiatan erat dengan pemerintahan.

b. Hasil yang diharapkan

- Terjalinnya kerja sama yang baik antara Pemerintahan dan Sekreratiat kecamatan.
- Terlaksananya kegaiatan-kegiatan tersebut dengan sukses.

2. Bidang Pemerintahan Desa

- Melakukan Pembinaan terhadap Penyelenggaraan Administrasi Pemerintahan Desa.
- Terlaksananya Administrasi Pemerintahan Desa yang tertib, rapid an sistematis.

3. Bidang Administrasi Pertanahan

- Memeriksa, mengecek, mengoreksi dan meninjau ke lapangan Surat-surat kepemilikan tanah masyarakat.

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

- Meregistrasi dan mengarsifkan Surat-surat tanah
- Memfasilitasi Penyelesaian Sengketa tanah warga.
- dll, yang ditugaskan Camat

4. Kesehatan

a. Fasilitas Kesehatan :

1.	Puskesmas	: 2 buah
2.	Puskesmas Pembantu	: 12 buah
3.	Poliklinik	: 4 buah

b. Sarana dan Prasarana yang dimiliki Puskesmas

1.	Ruang Pendaftaran	: 1 Unit
2.	Ruang Kepala Puskesmas	: 1 Unit
3.	Ruang TU	: 1 Unit
4.	Ruang Para Medis / Poli Umum	: 1 Unit
5.	Ruang Kesehatan Ibu dan Anak	: 1 Unit
6.	Ruang Dokter Gigi	: 1 Unit
7.	Ruang Apotik	: 1 Unit
8.	Ruang Gudang Obat	: 1 Unit
9.	Ruang Labor	: 1 Unit
10.	Ruang TB Paru-paru	: 1 Unit
11.	Ruang Gizi + Kesling	: 1 Unit
12.	Ruang Tunggu	: 1 Unit

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

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

5. Infrastruktur

Koperasi merupakan layanan yang dapat dimanfaatkan UKM untuk meningkatkan usaha seperti pinjaman uang/ barang modal, pengadaan bahan baku, pemasaran dan bimbingan usaha. Secara keseluruhan di Kecamatan Tambang hanya ada 3 unit KUD (Koperasi Unit Desa), 2 unit Bank dan UED-SP yang ada dibeberapa desa.

Sentra oleh-oleh Khas Kampar "Lopek Bugis" yang terletak di Desa Palung Raya merupakan salah satu andalan masyarakat yang mampu menopang bagi perekonomian mereka, diperkirakan sudah mencapai ± 35 pedagang jajanan khas masyarakat Tambang.

Keberadaan sektor industri menjadi sorotan tersendiri. Saat ini terdapat 3 unit industri besar, 6 unit industri menengah dan 41 industri kecil/kerajinan, yang bergerak dibidang pengolahan hasil tanaman, pembuatan tiang beton, peraabot, dan lain-lain. Usaha kecil dan mikro ini diharapkan akan lebih meningkat dan berkembang untuk tahun yang akan datang.

Sarana perekonomian di Kecamatan Tambang terdiri dari 7 pasar umum/tradisional, 1.036 toko, 1.963 kios/warung kelontong. Beberapa jumlah Sarana Ekonomi dan UMKM yang ada diharapkan dapat menggairahkan serta meningkatkan perekonomian masyarakat desa setempat serta sebagai pusat interaksi sosial masyarakat perdesaan.

Sementara untuk sarana transportasi berupa akses jalan tercatat sepanjang ± 86 km Jalan Aspal, ± 5 km Jalan Kerikil dan 188,40 km Jalan Tanah. Dari 17 desa yang ada di Kecamatan Tambang, saat ini sudah tersentuh oleh jalan aspal, melaui proyek *multiyears* Pemkab mulai dari Simp. Danau – Teratak Buluh yang melintasi semua Desa se- Kecamatan Tambang dalam jalur DAS Kampar.

6. Ekonomi Sosial

Pengentasan kemiskinan yang telah di Programkan Pemerintah terhadab Masyarakat Miskin di perdesaan melalui Program Raskin terus menjadi perhatian Pemerintah dari tahun ketahun yang diperuntukkan bagi masyarakat yang termasuk dalam rumah tangga sasaran (RTS) Penerima mamfaat (PM).

Untuk tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Kampar melalui Perum Bulog Kampar telah menyalurkan sebanyak 19.080.000 Kg beras Raskin dan juga telah di Alokasi Raskin ke-Triwulan I s/d IV 2018 yang terdapat di 17 (tujuh belas) Desa dalam Kecamatan Tambang.

4.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kecamatan merupakan wilayah Kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kabupaten Kampar;
2. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati Kampar untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah;
3. Camat sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) mempunyai tugas dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Camat

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

melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada pasal 3 ayat (1) adalah :

- Menyelenggarakan Urusan Pemerintahan Umum.
- Mengkoordinasikan kegiatan Pemberdayaan Masyarakat.
- Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.
- Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
- Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Desa;
- Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintah Daerah Kabupaten yang ada di Kecamatan;
- Melaksanakn tugas lain yang dipertahankan oleh peraturan perundang-undangan.

4.3. Sekretariat Kecamatan

1. Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok merencanakan Operasional, Mengelolah, Mengoordinasikan, Mengendalikan, Mengevaluasi dan

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

Melaporkan Urusan Umum, Kepegawaian, Keuangan Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan;

2. Uraian tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud adalah :

a. Perencanaan operasional urusan umum, kepegawaian keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
b. Pengelolaan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
c. Pengendalian , evaluasi dan pelaporan urusan umum, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan;
d. Pengoordinasian urusan umum, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan Kecamatan;
e. Pengelolaan informasi publik terkait kebijakan Kecamatn;
f. Mengoordinasikan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kinerja (RENJA) Kecamatan;
g. Mengoordinasikan setiap seksi dalam penyusunan LPPD, LKPJ, LKJIP, PENJA, IKUT dan segala bentuk pelaporan lainnya;
h. Merumuskan program dan kegiatan lingkungan sekretariat;
i. Menyelenggarakan Administrasi keuangan dan aset daerah di lingkup tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
j. Mengoordinasikan, menghimpun, menganalisis dan mengevaluasi program dan pelaporan dari setiap seksi;
k. Mengoordinasikan penyelenggaraan urusan ketata usahaan pada Kecamatan;

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

l. Menganalisa kebutuhan pegawai pada Kecamatan;

m. Menganalisa kebutuhan, memelihara, mendayagunakan serta mendistribusikan sarana;

n. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

o. Memberikansaran dan pertimbangan teknis kepada atasan;

p. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas dan /atau kegiatan kepada atasan;

q. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan.

4.4. Sub Umum dan Kepegawaian

1. Sub bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok Merencanakan, Melaksanakan, Mengevaluasi dan melaporkan Pelaksanaan tugas administrasi umum, kepegawaian dan perencanaan;
2. Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
   a. Menyusun rencana kerja Sub Bagian sesuai dengan rencana kerja Sekretariat;
   b. Menyusun dan menyiapkan bahan dan data dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan sub bagian;
   c. Membantu Sekretaris melaksanakan Pengelolaan Penyusunan Administrasi program / Perencanaan;

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

d. Menyiapkan bahan, mengoordinasikan dan menyusun laporan LPPD, LKPJ, LKJIP, PENJA, IKUT, RENJA, RENSTRA dan segala bentuk pelaporan lainya sesuai lingkup tugasnya;

e. Mengumpulkan, Mengelola, Menganalisa data sebagai bahan acuan dalam Penyusunan Program Kerja;

f. Menganalisa Kebutuhan , Melaksanakan Pengadaan, Memelihara, Mendayagunakan serta Mendistribusikan Sarana dan Prasarana di Lingkungan Kecamatan agar Efektif dan Efisien;

g. Mengatur Administrasi dan pelaksanaan surat masuk dan surat keluar sesuai dengan ketentuan tata Naskah Dinas (TND) yang berlaku;

h. Menganalisa kebutuhan personel untuk masing-masing seksi dan melakukan pengurusan Administrasi Kepegawaian personil lingkup Kecamatan;

i. Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan dan perundang-undangan yang berkatan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

j. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;

k. Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

l. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas dan atau kegiatan kepada atasan;

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

m. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan atasa sesui dengan tugas dan fungsinya.

4.5. Sub Bagian Keuangan

1. Sub bagian Keuangan mempunyai tugas pokok merencanakan, melaksanakan, mengeValuasi dan melaporkan pelaksanaan tugas keuangan lingkup kecamatan.
2. Uraian Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :
   a. Menghimpun dan menyusun rencana kerja sub bagian sesuai dengan rencana kerja sekretariat;
   b. Menyusun dan menyiapkan bahan dan data dalam rangka perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan sub bagian;
   c. Menghimpun, memaduserasikan dan menyusun bahan program, kegaitan serta anggaran dari masing- masing seksi;
   d. Menghimpun Rencana Kegaitan dan Anggaran (RKA) dan dokumen pelaksanaan anggaran (DPA) dari setiap seksi;
   e. Meneliti kelengkapan SPP-LS pengadaan barang dan jasa yang disampaikan oleh bendahara bendahara pengeluaran dan diketahui / disetujui oleh PPTK;
   f. Meneliti kelengkapan SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU dan SPP-LS gaji dan tunjangan PNS serta penghasilan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang diajukan oleh bendahara pengeluaran;

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

g. Menyiapkan SPM lingkup Kecamatan;

h. Menyelenggarakan pembuatan daftar gaji , tunjangan, honor, uang lembur, biaya perjalanan dinas dan kesejahteraan pegawai;

i. Mengoordinasikan dan melakukan monitoring pelaksanaan anggaran pendapatan dan pengeluaran kecamatan;

j. Menyelenggarakan verifikasi, pertanggungjawaban keuangan akutansi dan pelaporan;

k. Melaksanakan pembinaan terhadap bendahara penerimaan dan pengeluaran serta personil pengelolaan keuangan lingkup kecamatan;

l. Menyiapkan bahan serta memfasilitasi kegiatan pengawasan oleh fungsional pengasawa;

m. Melaksanakan administrasi aset daerah dilingkup tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

n. Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan mengiventarisasikan permasalahan di lingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannnya;

o. Memberikan saran dan mempertimbangkan teknis kepada atasan;

p. Membagi tugas membagi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

q. Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas dan / atau kegiatan kepada atasan;

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

r. Melaksanakan tugas kedinasana lainnya yang diberikan atasan sesuia tugas dan fungsinya

4.6. Sub Bagian Pemerintahan

1. Sub Bagian Pemerintahan mempunyai tugas pokok Merencanakan, Melaksanakan, Mengevaluasi dan Melaporkan Pelaksanaan Urusan Pemerintahan Ketentraman dan Ketertiban Umum.
2. Uraian tugas sebagaimanan dimaksud pada ayat (1) adalah :

a. Menghimpun dan Menyususun Rencana Kerja Seksi sesuai dengan rencana kerja Kecamatan;

b. Menyususn dan menyiapkan bahan dan data dalam rangka Perencanaan, Pelaksanaan, Pengendalian, Evaluasi dan Pelaporan program dan kegiatan seksi – seksi;

c. Melaksanakan fasilitas pelaksanaan pemilihan umum;

d. Menyiapkan bahan dan petunjuk teknis pembinaan terhadap pemerintahan Desa, meliputi :

1) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan terhadap tertib adminitrasi pemerintahan desa;

2) Menyiapkan bahan dalam rangka pemberian bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrai desa;

3) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan dan pengawasan perangkat desa;

4) Menyiapkan bahan dalam rangka penyelesaian perselisihan desa dalam satu wilayah kecamatan ;

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
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) Menyiapkan bahan rangka musyawarah desa;

6) Menyiapkan bahan dalam rangka usulan pemekaran, peningkatan, penyatuan atau penghapusan desa;

7) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan lembaga masyarakat

8) Menyiapkan bahan dalam rangak kerjasama antar desa;

9) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan batas- batas wilayah.

10) Melaksanakan fasilitas administrasi kependudukan dan fasilitas instansi terkait pelaksanaan ketenagakerjaan dan transmigrasi, sosial, urbanisasi emigrasi.imigrasi

11) Pengoordinasikan pemelihaan prasarana dan fasilitas pelayan umum sesuai dengan kewenangannya

12) Melaksanakan kegiatan keagrarian di kecamatan meliputi :

- Pembantuan pendataan tanah;
- Pemeliharaan data pertahanan;
- Pengelolaan bahan dalam rangka pembuatan akte tanah dan surat-surat mengenai peralihan hak atas tanah, keterangan status dan bukti kepemilikan tanah, keterangan kewarisan, keterangan peminjaman dimana tanah sebagai jaminan.

13) Melaksanakan legalisasi administrasi pertahana meliputi :

- Surat Keterangan Waris
- Surat Kuasa Waris
- Permohonan Ukur Tanah
- surat pelepasan hak atas tanah

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

- Surat Persetujuan Pembagian Hak Bersama

14) Mengoordinasikan, evaluasi dan pelaporan urusan kesatuan bangsa dan politik serta peyuluhan hukum;
15) Melakukan pembinaan ketentranam dan ketertiban serta masyarakat;
16) Malakukan pembinaan terhadap perlindungan masayarakat;
17) Melaksanakan koordinasi dan pembinaan kesatuan polisi pamong parja dan perlindungan masyarakat (Linmas) di wilayah kerjanya;
18) Menegakan dan melaksanakan pearyuran daerah dan keputusan kepala daerah serta peraturan perundang-undangan di wilayah kerjanya;
19) Melaksanakan pencegahan atas pengambilan Sumber Daya Alam tampa izin dan dapat menggangu serta membahayakan lingkungan hidup;
20) Monitoring dan pengasawan terhadap bangunan liar dan bangunan lainya di wilayah kecamatan;
21) Mengoordinir bantuan-bantuan penanggulangan bencana;
22) Melakukan mitigasi dan penanggulangan bencana di Kecamatan;
23) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peilihan Kepala Desa dan pemilihan Anggota BPD;
24) Melakukan pengawasan dan pemamtauan dalam pelaksanaan kegiatan pembebesan tanah;

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

25) Membantu Camat dalam pegawasan dan pemantauan terhadap pengurusan maupun pelaksanaan setiap Izin yang dikeluarkan, agar sesuai dengan peraturan Daerah atau ketentuan yang berlaku;
26) Memproses Rekomendasi terhadap penertipan izin sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
27) Mempelajari, memahami dan melaksanakan peraturan perungang-undangan yang berkaitan dengan lingkup tugasnya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
28) Mengavaluasi pelaksanaan tugas dan mengiventarisasi permasalahan di lingkup tugas serta mencari alternatif pemecahan
29) Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan.
30) Membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengavaluasi hasil kerja bawahan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
31) Menyampaikan laporan hasil pelaksanaan tugas dan / atau kegiatan kepada atasan.
32) Menyusun dan melaksanakan survey kepuasan masyarakat, standar pelayan publik dan standar operasional prosedur di seksi. Melaksanakan tugas kedinasan lainya yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

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

4.7. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

1. Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang masyarakat.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat seksi pemberdayaan masyarakat melaksanakan tugas dan fungsi

a. Membuat perencanaan dan program kerja seksi pemberdayaan masyarakat;
b. Melakukan pembinaan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa;
c. Memfasilitasi kegiatan organisasi sosial/ kemasyarakatan, Rukun Tetangga (RT) Rukun Warga (RW) dan Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm);
d. Memfasilitasi dan koordinasi penyelenggaran pembangunan diwilayah kerjanya;
e. Melaksankan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana;
f. Memfasilitasi pengembangan perekonomian;
g. Melakukan pengawasan dan monitoring bantuan yang diberikan pemerintahan kepala Desa;
h. Melakukan usulan anggaran yang diajukan oleh desa;
i. Melakukan koordinasi dengan pemerintahan desa ;
j. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas seksi pemberdayaan masyarakat;
k. Melaksanak tugas lain yang diberikan oleh atasan tugas dan fungsinya.

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

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

4.8. Seksi Kesejahteraan Sosial

1. Seksi Sosial mempunyai tugas pokok pelaksanaan , evaluasi dan pelaporan urusan kesejahteraan sosial.
2. Ada beberapa fungsi tugas sosial Uraian Tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

a. Membuat perencanaan dan program kerja seksi kesejahteraan sosial ;
b. Melaksakan pembinaan terhadap kehidupan kerukunan beragama antar umat beragama;
c. Membina kegiatan Badan Amal Zakat dan Lembaga Amil Zakat;
d. Membantu Pembinaan Keluarga Berencana ;
e. Melakukan kegiatan perayaan hari-hari besar keagamaan dan hari nasional;
f. Melakukan pembinaan generasi muda dan wanitaan;
g. Melakukan pembinaan terhadap organisasi sosial organisasi keagamaan
h. Melakukan pembinaan masalah kenakalan remaja, penyalangunaan narkoba dan masalah sosial lainya
i. Meneliti dan melegalisasikan surat keterangan ahli waris yang diterbitkan oleh Kepala Desa;
j. Memproses surat-surat keterangan miskin dan tidak mampu;
k. Membantu pembinaan PKK.
l. Melaksanakan pembinaan terhadap kesejahteraan masyarakat;
m. Melaksanakan penyusunan perencanaan program dalam bidang kebersihan ;

n. Melakukan pembinaan terhadap kebersihan di lingkungan masyarakat;

o. Merencakan, melaksanakan, monitordan evaluasi bidang kebersihandi lingkungan masyarakat desa;

p. Melaksanakan kegiatan penyehatan lingkungan pemukiman dengan budaya hidup bersih;

q. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelayanan kebersihan kawasan perkotaan dan pedesaan;

r. Menggoordinasikan, pembinaan, dan pengawasan serta laporan langka-langkah penanggulangan terdajinya pencemaran dan keruskan lingkungan ;

s. Melaksanakan pengawasan dan pengolaan Keretiban, Kebersihan dan Keindahan (K3) di Kecamatan ;

t. Melakukan evaluasi dan pelaporan pelaksaan tugas sosial kesejahteraan sosial.

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan Y = 25.912 + 0,503 X,+e maka dapat diketahui bahwa nilai Y (Produktivitas) akan sebesar 25.912 apabila X (Motivasi) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Motivasi), maka jumlah Y (Produktivitas) akan meningkat sebesar 0,503. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Y (Produktivitas) dan X (Motivasi), semakin naik nilai X (Motivasi) maka akan semakin meningkat nilai Y (Produktivitas).
2. Hipotesis penelitian yang berbunyi "adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai" pada Kantor Camat Tambang Kabupaten Kampar dapat diterima. Hal ini terbukti dari hasil uji t antara kedua variabel dengan diketahui t hitung (8.039) > t tabel (2.04523) dan Signifikan. (0,000) < 0,05. Artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Ketrja Pegawai.
3. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan dari Pengujian Koefisien Determinasi (R2) adalah sebesar 0.831. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 69.0 % terhadap

produktivitas kerja pegawai, Sedangkan sisanya sebesar 31.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kerja pegawainya, memberikan pengawasan, penilayan dan pelatihan- pelatihan kepada prgawai agar pegawai lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya, agar tujuan dari produktivitas kerja pegawai bisa lebih baik.. Karena masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Serta dalam penempatan sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sehingga melihat permasalahannya dalam pemberian motivasi saja masih dinilai kurang tepat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di kantor camat tambang kabupaten Kampar
2. Diharapkan kepada seluruh pegawai kantor camat tambang agar menggunakan absensi berbasis fingerprint agar pegawai dapat datang dan pulang tepat waktu sehingga tidak ada yang memanfaatkan waktu bersantai-santai karena memakai absen manual yang tidak mencatat waktu kedatangan dan pulang.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga

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

berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai belum dibahas berapa besar pengaruhnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menguji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan ptoduktivitas kerja pegawai.

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

DAFTAR PUSTAKA

Dalil-dalil

Al-Qur`an dan Hadist

Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105

Al-Qur'an surat Al- Imran ayat 14

Al-Qur'an surat Al – Isra' ayat 70

H.R Ahmad & ibnu asakir

H.R thabrani

Buku

Anhar, D. *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara 2012.

Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana

Handoko, Han T, 1998, *Manemen personalia dan sumber daya manusia,* gaja mada yogyakarta

Hasan, M. Iqbal. 2005. Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, melayu, S.P, 2000 *Manajemen SDM, Manajemen Suber Daya Manusia, cv Masagung, Jakarta.*

_____, *Manajemen SDM*, Gunung Agung, Jakarta,1995.

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manullang dan Marihot AMH, *Manajemen Personalia,* Gaja Mada Press, yogyakarta, 2001

Moekijat, *Manajemen Kapegawaian (personalia Manajemen),* alumni bandung. 1983.

Purba Kharunsyah S.sos *Manajemen sumber daya manusia,* suska pres pekanbaru, 2008

Robbin P, Stephen, *Prilaku Organisasi, Jakarta :* PT Prenhallindo,2001

Siagian P.*sondang, teori motivasi dan Aplikasinya,* PT. rineka Cipta, Jakarta,2004.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik,* PT Rineka Cipta, Jakarta, 2006

Sugiono, *Metode Peneitian Administrasi, cv* Alpa Beta Bandung. 2003.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta 2016.

Sutrisno, E.. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8*). Jakarta: Kencana 2016

Thoha Mitha *Organisasi Konsep dasar dan Aplikasinya,* PT. raja Grapindo Persada yogyakarta 1983

Wahjosumijo, *Kepemimpinan dan motivasi,* Ghalia Indonesia, Jakarta 1985

Winardi,j, *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen,* PT Raja Grapindo Persada Jakarta 2002

Winardi, *Manajemen Konplik, Mandar Maju, 1994 Bandung Soehardi, Prilaku Organisasi,* PEE UST.2003

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

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

Jurnal

Andika Rindi SE.,MM. pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening g pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan 2019 *jurnal manajemen tools*, Vol.11 No.1.

Faslah Roni, 2013 Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk *jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis* Vol.1 No.2

Hamali yusuf arif, 2013 pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja : studi kasus pada PT X Bandung, jurnal the winners, vol 14 No. 2 : 77-86

Hindriari Reni, 2018 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Usaha Teknik Indonesia *jurnal madani Vol. 1 No.1 (:335-352)*

Isyaya rabindra salis, 2017 pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arka mahesa pratama di Jakarta selatan. *Jurnal lentera bisnis vol. 6 No 2*

Laksmiari Praditia Putu Ni, 2019 pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit *jurnal pendidikan ekonomi Undiks ha* Vol 11 No. 1

Purnama Ridwan, Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung *jurnal strategic* Vol 7 (2008:14*)*

Saranya, S., & Chandran, M. (2020). Dampak Kebijakan Transfer Terhadap Tunjangan Karyawan Dan Kebutuhan Organisasi - Studi Kasus di Sebuah 4 Industri di Chennai. *International Journal of Advanced Science and Technology Vol. 29, No. 7s.*

UIN SUSKA RIAU

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2006. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administralif dan Operasional). Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Bandung: PT. Refika Aditama

Sudjana. 2005. Metode Statistik. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Adminitrasi. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Peneltian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Peneltian Evaluasi. Bandung : Alfabeta

Susanto, Yohanes. 2017. Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi. Yogyakarta : Deepublish.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia. Jakarta: Prenada Media.

Thoha,Miftah. 2014. Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Wirawan. 2013. Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan keempat, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

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

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

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TAMBANG KAB. KAMPAR

Pengantar

Dengan tercapainya penelitian ini, maka penulis mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat Menyeleseikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dapat memberi jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini, atas kesediaannya penulis ucapkan terimakasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

A. Identitas Responden

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria
   b. Wanita
3. Umur responden : a. 20-25 Tahun
   b. 26-30 Tahun
   c. 35-40 Tahun
   d. 45-50 Tahun
   e. 55-60 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA
   b. Diploma
   c. S1
   d. S2
   e. S3
5. Lama Bekerja : a. 1 Tahun ke bawah
   b. 1-3 Tahun
   c. 3-5 Tahun
   d. Di atas 5 Tahun

UIN SUSKA RIAU

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

B. Pengalaman Pendidikan dan Pelatihan

No	Jenis Diklat	Tahun	Frekuensi (Tanggal/Bulan)
1	Diklat Prajabatan		
2	Diklat Kepemimpinan		
3	Diklat Fungsional		
4	Diklat Teknis		
5	20 Jam Pelatihan		
6	Seminar		

Apakah pernah mengikuti diklat Non Struktural ? (Jika Pernah, Mohon diberi tanda silang (X) atau tanda lingkar (O)

a. Diklat Bimbingan Teknologi (Bimtek)
b. Diklat Teknis Agribisnis Jagung bagi Petani/Poktan
c. Diklat Pelatihan Pertanian
d. Diklat Lainnya (Jika Pernah, Mohon dituliskan Jenis Diklatnya)

C. Petunjuk Pengisian Kuisioner

Mohon diberi tanda (√) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai, dengan salah satu jawaban yang tersedia, dimana :

Kriteria Jawaban		Skor
1. SS	= Sangat Setuju	5
2. S	= Setuju	4
3. KS	= Kurang Setuju	3
4. TS	= Tidak Setuju	2
5. STS	= Sangat Tidak Setuju	1

Hormat saya,

UIN SUSKA RIAU

Nurul Khumairoh
NIM : 11870524310

Email : 11870524310@students.uin-suska.ac.id

a. Variabel (X) : Motivasi kerja

No	Pertanyaan	SS 1	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Tanggung jawab						
1	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tekun					
2	Saya menggunakan seluruh waktu bekerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik					
Prestasi kerja						
3	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya					
5	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang yang telah ditentukan					
Peluang untuk maju						
6	Saya merasa puas dengan kemajuan kualitas diri saya					
7	Kantor camat selalu memfasilitasi saya dalam mengembangkan potensi diri					
8	Saya mengikuti pelatihan agar kemampuan saya lebih berkembang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan					
Pengakuan atas kinerja						
9	Camat senantiasa memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya					
10	Saya mendapat pujian saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Pekerjaan yang menantang						
11	Saya diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam melakukan pekerjaan					
12	Camat senantiasa memberikan pekerjaan sesuai dengan potensi diri saya					
13	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan					

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

b. Variabel (Y) : Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Kemampuan						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
3	saya harus mendapatkan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan peketjaan agar tidak terjadi kesalahan					
Semangat kerja						
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
7	Saya tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
Pengembangan diri						
8	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan					
9	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi					
Mutu						
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
11	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
Efisiensi						
12	Saya bekerja dengan waktu yang efisien					
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

TERIMAKASIH ATAS KERJASAMANYA

UIN SUSKA RIAU
© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University 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.

No	Jenis Kelamin	Produktivitas												TOTAL
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	Laki - Laki	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	51
2	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	Perempuan	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
6	Perempuan	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
7	Perempuan	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
8	Perempuan	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
9	Laki - Laki	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	44
10	Perempuan	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	43
11	Perempuan	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	51
12	Perempuan	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	52
13	Perempuan	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	52
14	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
15	Perempuan	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
16	Perempuan	2	1	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	44
17	Perempuan	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
18	Laki - Laki	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	54
19	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	Perempuan	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54
21	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	46
23	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	4	4	41
24	Laki - Laki	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	52
25	Perempuan	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33
26	Laki - Laki	3	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	3	47
27	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	Laki - Laki	3	3	5	5	5	5	5	2	5	4	3	3	48
29	Perempuan	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33
30	Perempuan	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
31	Laki - Laki	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	52

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.

sity of Sultan Syarif Kasim Riau

MOTIVASI													TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	2	5	55
5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	55
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	4	4	1	2	4	5	5	5	4	2	4	49
5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	56
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	58
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	4	46
4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	1	4	43
4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	1	4	43
5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	2	2	5	52
5	5	4	4	1	3	3	3	4	5	4	3	5	49
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	50
4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	46
3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	41
5	5	5	5	2	4	4	4	5	5	2	2	5	53
4	4	5	5	1	4	4	4	4	5	4	1	4	49
4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	55
4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	42
4	5	4	3	2	2	3	4	4	5	3	3	4	46
2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	40
4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	42
1	4	4	4	1	1	1	3	3	1	1	2	1	27
4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	48
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	17
4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	3	3	4	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	5	5	1	2	4	4	4	2	3	3	4	46
1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	17
4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	3	3	4	48
3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	41

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,659**	0,315	0,031	0,040	0,108	-0,004	0,059	0,036	0,349	1,000**	,659**	,594**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,084	0,868	0,832	0,562	0,984	0,753	0,847	0,055	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	,659**	1	,412*	0,077	0,050	0,151	0,146	0,157	0,061	0,261	,659**	1,000**	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,021	0,682	0,787	0,416	0,433	0,399	0,746	0,156	0,000	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	0,315	,412*	1	,772**	,760**	,619**	,706**	0,295	,535**	,427*	0,315	,412*	,820**
	Sig. (2-tailed)	0,084	0,021		0,000	0,000	0,000	0,000	0,107	0,002	0,017	0,084	0,021	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	0,031	0,077	,772**	1	,784**	,616**	,760**	0,238	,567**	,365*	0,031	0,077	,636**
	Sig. (2-tailed)	0,868	0,682	0,000		0,000	0,000	0,000	0,198	0,001	0,043	0,868	0,682	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	0,040	0,050	,760**	,784**	1	,841**	,685**	,424*	,604**	,445*	0,040	0,050	,689**

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
UIN SUSKA RIAU

	Sig. (2-tailed)	0,832	0,787	0,000	0,000		0,000	0,000	0,017	0,000	0,012	0,832	0,787	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	0,108	0,151	,619**	,616**	,841**	1	,672**	,413*	,493**	,439*	0,108	0,151	,680**
	Sig. (2-tailed)	0,562	0,416	0,000	0,000	0,000		0,000	0,021	0,005	0,014	0,562	0,416	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	-0,004	0,146	,706**	,760**	,685**	,672**	1	0,316	,713**	,498**	-0,004	0,146	,684**
	Sig. (2-tailed)	0,984	0,433	0,000	0,000	0,000	0,000		0,083	0,000	0,004	0,984	0,433	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	0,059	0,157	0,295	0,238	,424*	,413*	0,316	1	,444*	0,235	0,059	0,157	,475**
	Sig. (2-tailed)	0,753	0,399	0,107	0,198	0,017	0,021	0,083		0,012	0,204	0,753	0,399	0,007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	0,036	0,061	,535**	,567**	,604**	,493**	,713**	,444*	1	,742**	0,036	0,061	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,847	0,746	0,002	0,001	0,000	0,005	0,000	0,012		0,000	0,847	0,746	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	0,349	0,261	,427*	,365*	,445*	,439*	,498**	0,235	,742**	1	0,349	0,261	,704**

Hak Cipta milik UIN Sultan Syarif Kasim Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	0,055	0,156	0,017	0,043	0,012	0,014	0,004	0,204	0,000		0,055	0,156	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson Correlation	1,000**	,659	0,315	0,031	0,040	0,108	-0,004	0,059	0,036	0,349	1	,659**	,594**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,084	0,868	0,832	0,562	0,984	0,753	0,847	0,055		0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson Correlation	,659	1,000**	,412*	0,077	0,050	0,151	0,146	0,157	0,061	0,261	,659**	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,021	0,682	0,787	0,416	0,433	0,399	0,746	0,156	0,000		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,594**	,624**	,820**	,636**	,689**	,680**	,684**	,475**	,668**	,704**	,594**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Hak cipta milik UIN Suska Riau
Hak cipta dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
UIN SUSKA RIAU

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	TOTAL_X
X1	Pearson Correlation		,668**	,819**	,663**	0,086	,710**	,812**	,695**	,770**	,798**	,442*	0,198	1,000**	,917**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,646	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,287	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X2	Pearson Correlation	,668**	1	,770**	,625**	-0,015	,498**	,627**	,690**	,762**	,607**	0,291	0,158	,668**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,934	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,112	0,397	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X3	Pearson Correlation	,819**	,770**	1	,828**	-0,032	,632**	,730**	,776**	,816**	,648**	0,245	0,068	,819**	,852**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,864	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,185	0,716	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X4	Pearson Correlation	,663**	,625**	,828**	1	0,007	,658**	,745**	,750**	,604**	,506**	0,096	-0,045	,663**	,739**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,971	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004	0,608	0,811	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X5	Pearson Correlation	0,086	-0,015	-0,032	0,007	1	0,226	0,077	-0,108	0,052	0,198	0,191	,554**	0,086	0,252

Hak cipta dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
UIN SUSKA RIAU

	Sig. (2-tailed)	0,646	0,934	0,864	0,971		0,221	0,679	0,564	0,783	0,285	0,303	0,001	0,646	0,172
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X6	Pearson Correlation	,710**	,498**	,632**	,658**	0,226	1	,732**	,554**	,574**	,769**	,406*	0,194	,710**	,808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,004	0,000	0,000	0,221		0,000	0,001	0,001	0,000	0,023	0,295	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	,812**	,627**	,730**	,745**	0,077	,732**	1	,842**	,699**	,668**	,449*	0,116	,812**	,869**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,679	0,000		0,000	0,000	0,000	0,011	0,533	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	,695**	,690**	,776**	,750**	-0,108	,554**	,842**	1	,771**	,602**	0,263	-0,033	,695**	,780**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,564	0,001	0,000		0,000	0,000	0,153	0,859	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X9	Pearson Correlation	,770**	,762**	,816**	,604**	0,052	,574**	,699**	,771**	1	,694**	0,298	0,193	,770**	,842**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,783	0,001	0,000	0,000		0,000	0,104	0,299	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,798	,607**	,648**	,506**	0,198	,769**	,668**	,602**	,694**	1	,497**	0,149	,798**	,846**

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif
Dilindungi Undang-Undang
Boleh mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
UIN SUSKA RIAU

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,004	0,285	0,000	0,000	0,000	0,000		0,004	0,422	0,000	0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X11	Pearson Correlation	,442	0,291	0,245	0,096	0,191	,406*	,449*	0,263	0,298	,497**	1	,574**	,442*	,542**
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,112	0,185	0,608	0,303	0,023	0,011	0,153	0,104	0,004		0,001	0,013	0,002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X12	Pearson Correlation	0,198	0,158	0,068	-0,045	,554**	0,194	0,116	-0,033	0,193	0,149	,574**	1	0,198	0,349
	Sig. (2-tailed)	0,287	0,397	0,716	0,811	0,001	0,295	0,533	0,859	0,299	0,422	0,001		0,287	0,055
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X13	Pearson Correlation	1,000	,668**	,819**	,663**	0,086	,710**	,812**	,695**	,770**	,798**	,442*	0,198	1	,917**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,646	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	0,287		0,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL_X	Pearson Correlation	,917**	,776**	,852**	,739**	0,252	,808**	,869**	,780**	,842**	,846**	,542**	0,349	,917**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,172	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,055	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim
Lindungi Undang-Undang
mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
pan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s
pan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
UIN SUSKA RIAU