

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.RIAU TERKINI
UTAMA PEKANBARU**

SKRIPSI



Oleh

TEDI PRATAMA SAPUTRA
NIM: 11970113822

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

PEKANBARU

2023

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.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.RIAU TERKINI
UTAMA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh

TEDI PRATAMA SAPUTRA
NIM: 11970113822

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

2023

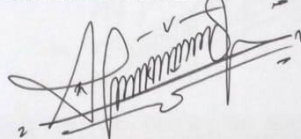
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : TEDI PRATAMA SAPUTRA
 NIM : 11970113822
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN
 KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
 PT. RIAU TERKINI UTAMA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH
 DOSEN PEMBIMBING



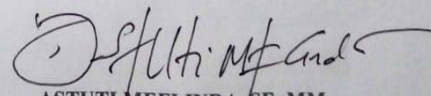
ILHAM CHANRA PUTRA, SE, MM
 NIP. 19890329 201903 1 008

MENGETAHUI,



DEKAN
Dr. H. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TEDI PRATAMA SAPUTRA

NIM : 11970113822

Jurusan : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.RIAU TERKINI UTAMA PEKANBARU

Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak,CA

Sekretaris
Zulhaida, SE, MM

Penguji 1
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si

Penguji 2
Endrianto Ustha, ST, MM

Scanned by TapScanner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran Surat:
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 11 juli 2023

SURAT PERNYATAAN

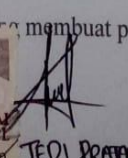
Saya yang bertandatangan di bawah ini :


Nama : Tedi Pratama Saputra
 NIM : 11970113822
 Tempat/ Tgl. Lahir : Perawang / 16 Agustus 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Penyarah Motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap Productivitas
Karyawan Pt. Riau Terkini Utama Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Tesis/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/Tesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Tesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 11 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan

TEDI PRATAMA SAPUTRA
 NIM : 11970113822


 METERAI
 TEMPEL
 A3AKX48524276

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. RIAU TERKINI UTAMA PEKANBARU

Oleh

TEDI PRATAMA SAPUTRA

NIM : 11970113822

Produktivitas karyawan adalah suatu hal penting untuk memajukan perusahaan dan didukung dengan sumber daya yang berkualitas. Agar bisa menghasilkan karyawan yang berkualitas di perlukan motivasi dan kemampuan kerja dari karyawan agar dapat meningkat kan produktivitas kerja. Adapun penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Riau Terkini Utama Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode Sampling jenuh(Sensus). Berdasarkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebesar 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti kedalam penelitian ini. Employee productivity is an important thing to advance the company and is supported by quality resources. In order to produce quality employees, motivation and work ability of employees are needed in order to increase work productivity. This research was conducted to analyze the effect of Work Motivation and Work Ability on Employee Productivity at PT Riau Terkini Utama The population in this study amounted to 40 people using the saturated sampling method (Census). Based on this study shows that Work Motivation and Work Ability affect Employee Productivity both partially and simultaneously. The results of the Coefficient of Determination (R^2) show that the magnitude of the influence of the two independent variables together on the dependent variable is 58.5% and the remaining 41.5% is another variable not examined in this study.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Produktivitas Karyawan
 keywords: Work Motivation, Work Ability, Employee Productivity

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. RIAU TERKINI UTAMA PEKANBARU”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Papa Syafrinal dan Mama Agustrianti, Kakak Yolanda safitri saya serta saudara dan sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang turut meluangkan waktunya dalam membantu penulis.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak DR. Kamaruddin, S,Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Julina, SE, MSi selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Ilham Chanra Putra, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
8. Bapak Fakhrurozi,SE,MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Kepada nona Dengan Nim 11970324372 terimakasih telah menjadi rumah tempat bekeluh kesah senag canda dan tawa terimakasih karena telah menjadi penyemangat serta memberi motivasi di kala menemui jalan bantu baik dari segi pendidikan ataupun kehitupan terimakasih juga telah meluangkan waktu tenaga dan juga mendahulukan kepentingan ku ,tetaplah menjadi rumah ke dua setelah keluarga ku.
12. Terimakasih kepada sahabat saya selama di bangku perkuliahan Ahmad Muzfar ,Fiqi Purnama Jane, Nawardi Damanik dan anak anak kos Ajo yang membersamai saya dan memotivasi saya untuk selalu bersemaangat dalam menempuh pendidikan di perkuliahan.
13. Terimakasih kepada teman teman Lokal C S1 Manajemen angkatan 2019 serta seluruh teman-teman lokal A konsetrasi Sumber Daya Manusia angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.
14. Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

15. Last but not least,I wanna thank me for believe me,I wanna thank me for doing all this hard word,I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting,for just being me at all times

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

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

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, 11 Juli 2023

Penulis

UIN SUSKA RIAU

TEDI PRATAMA SAPUTRA

NIM:11970113822



DAFTAR ISI

ABSTRAKiii

KATA PENGANTAR.iv

DAFTAR ISI.v

DAFTAR TABEL.....vi

DAFTAR GAMBAR.vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....1

1.2 Rumusan Masalah.....8

1.3 Tujuan Penelitian.8

1.4 Manfaat Penelitian8

1.5 Sistematika Penulisan.9

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....11

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia11

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia12

2.2 Motivasi Kerja.....15

2.2,1 Aspek-aspek Motivasi Kerja16

2.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja.....18

2.3 Kemampuan Kerja.....19

2.3.1 Pengeritan Kemampuan Kerja.....19

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3.2	Macam –macam kemampuan kerja	20
2.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja	24
2.3.4	Komponen Kemampuan Kerja.....	24
2.4	Produktivitas	26
2.4.1	Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	28
2.4.2	Indikator produktivitas kerja	31
2.4.3	Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	31
2.5	Pandangan Islam	32
2.6	Penelitian Terdahulu.....	36
2.7	Variabel Penelitian	38
2.8	Hipotesisi Penelitian.....	38
2.9	Kerangka Pikiran.....	39
2.10	Definisi Konsep Variabel.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	42
3.2.1	Data Primer	42
3.2.2	Sumber Sekunder	42
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3.1	Kuesioner	43
3.3.2	Interview	43
3.3.3	Observasi	44
3.4	Populasi dan Sampel.....	45
3.4.1	Populasi	45
3.4.2	Sampel.....	45
3.5	Teknik Analisis Data	45
3.6	Uji Kualitas Data	46
3.6.1	Uji Validitas	46
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.7	Uji Asumsi Klasik	47



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.1 Uji Normalitas	47
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas	47
3.7.3 Uji Multikolinieritas	48
3.7.4 Uji Autokorelasi	48
3.8 Uji Regresi Linear Berganda	49
3.9 Uji Hipotesis Penelitian	50
3.9.1 Uji Parsial (Uji T)	50
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	51
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi	51

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN

4. Sejarah PT.Riau Terkini.COM	52
4.1 Keunggulan	52
4.1.1 Tercepat	53
4.1.2 Rujukan	53
4.1.3 jangkauan Luas dan Pembaca tak Terbatas	53
4.1.4 Data Elektronik	54
4.2 Visi Dan Misi PT.Riau Terkini.com	54
4.2.1 Visi	54
4.2.2 Misi	55
4.3 Profil Singkat	55

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	57
5.2 Analisis Data	59
5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja (X1)	59
5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Kemampuan Kerja (X2)	61
5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)	64
5.3 Uji Kualitas Data	67
5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Reliabilitas	69
5.4 Uji Asumsi Klasik	69



5.4.1 Uji Normalitas	69
5.4.2 Uji Multikolinieritas	71
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	71
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	73
5.5 Uji Regresi Linear Berganda.....	73
5.6 Uji Hipotesis.....	75
5.6.1 Uji Secara Parsial (uji T)	75
5.6.2 Uji Secara Simultan (uji F).....	76
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
5.7 Pembahasan.....	79
5.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja	79
5.7.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Keputusan Produktivitas karyawan	79
5.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.....	80
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	82

Daftar Pustaka

Lampiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR TABEL

Tabel produktivitas Kerja 1.1.....5

Tabel Tingkat Pendidikan 1.2.....6

Tabel Penelitian terdahulu 2.136

2.10 Definisi konsep operasional variabel40

Tabel 4.1 Susunan Redaksi PT. Riau Terkini Utama56

Tabel 5.1: Responden Berdasarakan Umur58

Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....58

Tabel 5.3 :Responden Berdasarkan Pendidikan59

Tabel 5.4 responden Berdasarkan Lama Bekerja59

Tabel 5.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel
 Motivasi kerja (X1).....60

Tabel 5.6 Tanggapan Responden Tentang variabel
 Kemampuan Kerja(X2)62

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang variabel
 Produktivitas Karyawan (Y).....65

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas69

Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas70

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov71

Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas72

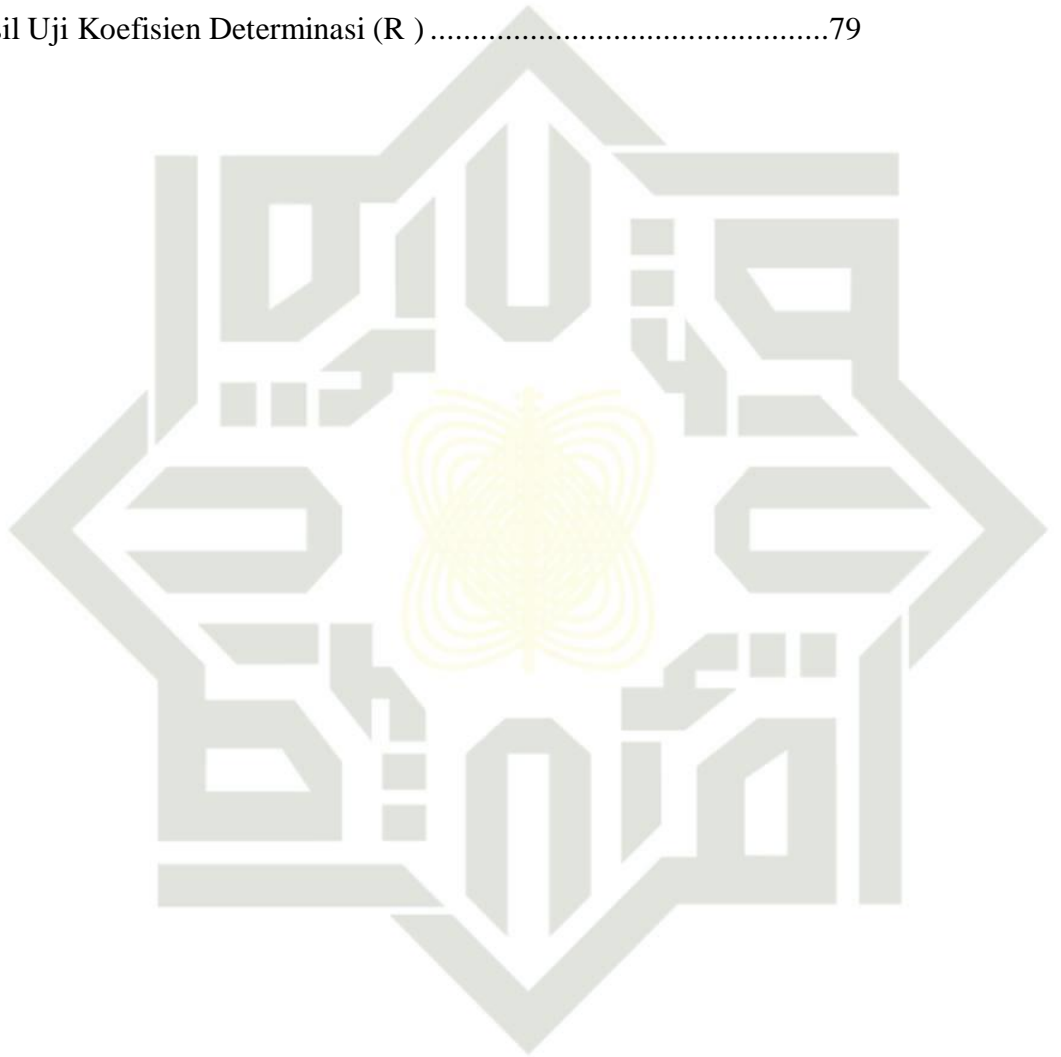
Tabel 5.12 Hasil uji Heteroskedastisitas73

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	74
Tabel 5.14 Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda	75
Tabel 5.15 : Hasil Uji Parsial (Uji T).....	76
Tabel 5.16 : Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	79



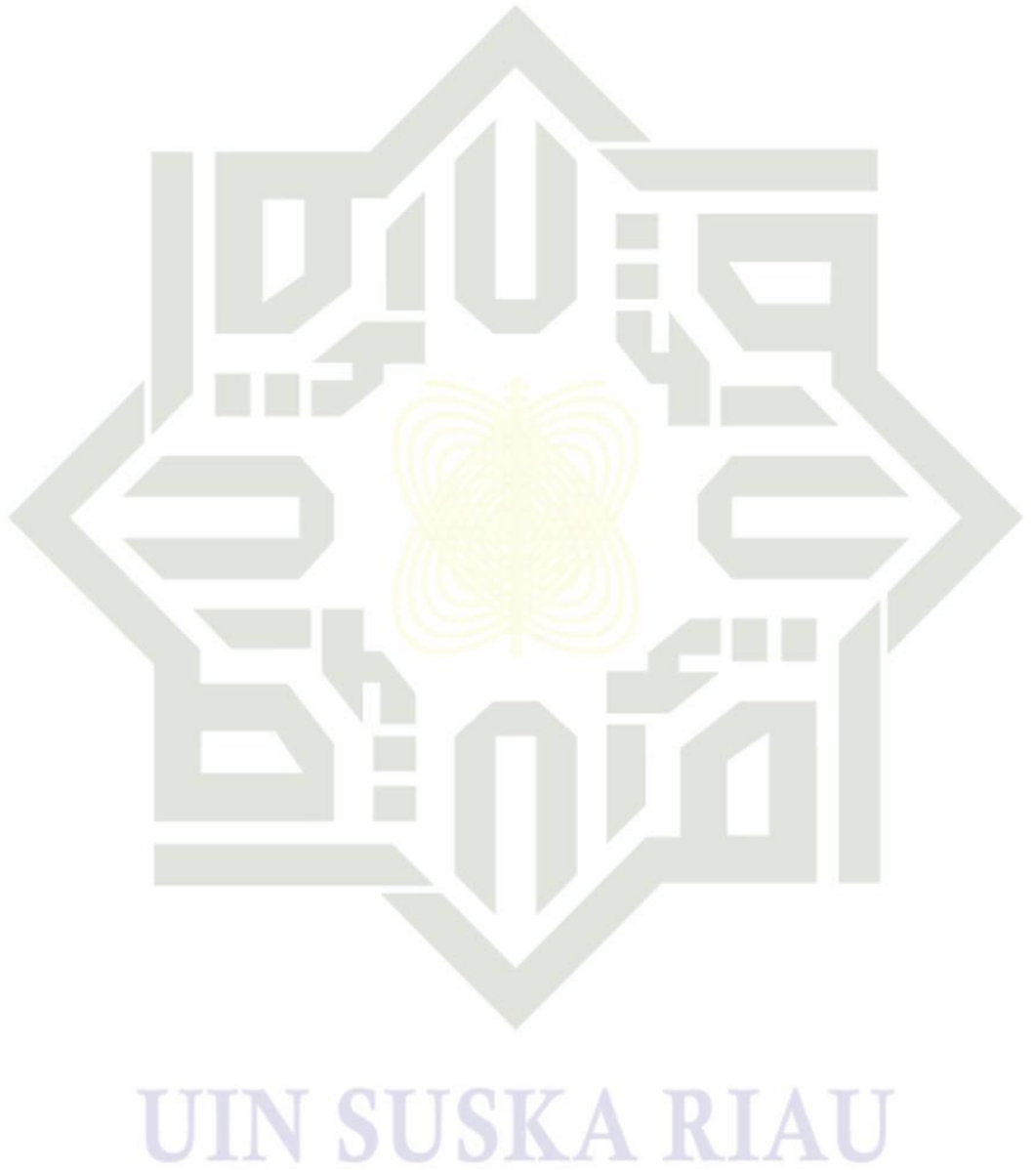
UIN SUSKA RIAU

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 1.1 Kerangka Pikiran	39
Gambar 4.1 Logo PT.Riau Terkini Utama	55



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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan perusahaan dan organisasi sangat bergantung pada tingkat produktivitas tenaga kerja di perusahaan atau instansi tersebut. Produktivitas sering dikaitkan dengan etika kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan banyak lagi. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perubahan mendasar dalam perusahaan diperlukan. Salah satu perubahan yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan tantangan kepada karyawan dalam bekerja. Tantangannya adalah menciptakan dan menerapkan budaya yang memadukan aspek produktivitas tenaga kerja dengan aspek pembangunan manusia untuk mencapai kepentingan bersama yaitu tujuan dan misi organisasi (Amirullah, 2016).

Riau sebagai bagian dari sebuah komunitas bangsa dan dunia, memiliki potensi dan dinamika sosial, politik, ekonomi, kebudayaan dan hukum yang luar biasa. Kerap kejadian atau peristiwa politik di daerah ini menjadi topik pembahasan di tingkat nasional, bahkan di tingkat dunia. Berangkat dari kondisi di atas, bisa disimpulkan bahwa Riau memerlukan sebuah sarana distribusi berita yang efisien dan tepat. Pilihan utama untuk keperluan itu ada pada Informasi Teknologi.

Atas kesadaran itulah, pada 23 November 2003 silam terlahirlah situs berita riauterkini.com yang berbadan hukum PT. Riau Terkini Utama Keberadaan situs berita ini merupakan langkah besar bagi perkembangan media massa di Riau. Bukan hanya karena keberadaanya yang berbasiskan tehnologi, tetapi jenis media

ini masih tergolong pionir di negeri ini, terlebih di daerah. Boleh dibilang, pada saat terbit, situs berita riauterkini.com merupakan satu-satunya situs berita berbasis di daerah dengan kecepatan update berita.

Kini setelah sembilan belas tahun perjalanannya, PT. Riau Terkini Utama berkembang lebih cepat dari dugaan banyak pihak. Keberadaan PT. Riau Terkini Utama bisa menjadi katalisator, pengantar bagi sebagian masyarakat Riau untuk lebih mengenal dan akrab dengan dunia tanpa batas yang lazim disebut internet.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang produktif telah menjadi hal yang penting bagi organisasi. Hal itu disebabkan karna produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Produktivitas karyawan di pengaruhi oleh berbagai faktor antara lain motivasi kerja dan kemampuan kerja. Motivasi kerja merupakan tujuan dan sikap tanggung jawab seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, kemampuan kerja adalah sejauh mana karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Kedua faktor ini saling berkaitan serta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi ialah sumber daya manusia yang bisa menciptakan bukan hanya saja pada nilai komperatif akan tetapi juga pada yang lain kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelegency, creativty, dan imajination.

Berdasarkan T.Hani Handoko (2011:8) dalam buku manajemen sumber manusi adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sumber daya manusia agar mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Pustaka et al., 2004).

Berdasarkan Hasibuan (2016:10) sumber daya manusia ialah ilmu serta seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membuat terwujudnya misi perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Setiap perusahaan selalu berupaya untuk menciptakan produktivitas yang tinggi. Masalah produktivitas merupakan salah satu bagian krusial yang mendapatkan perhatian perusahaan karena tingkat produktivitas merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan.

Seperti halnya yang terjadi di PT. Riau Terkini Utama Motivasi kerja yang di berikan perusahaan masih tergolong rendah dikarenakan dorongan tersebut belum benar- benar memotivasi karyawan untuk mencapai target yang jika sudah tau target tidak tercapai dalam bulan itu maka para karyawan tidak mau mencapai target tersebut padahal jika target tersebut tercapai perusahaan akan memberikan reward lebih dari target tersebut.

Contoh kemampuan kerja pada PT. Riau Terkini Utama yaitu adanya 3 pembagian keahlian di mulai dari wartawan muda, wartawan madya dan wartawan utama masing masing dari keahlian itu mempunyai jobdesk yang berbeda beda dan ruang mencari berita yang telah di bagi juga mulai dari kabupaten hingga nasional selain dari ruang lingkup mencari berita yang berbeda terdapat pula relasai yang harus di miliki tiap tiap dari keahlian tersebut dan hal ini juga yang menjadi salah satu persyaratan agar bisa naik ke keahlian yang selanjutnya.

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Secara umum, rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan atau persentase antara Output dan input Sedangkan .Sondang (2008:45) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan yang ada di PT.Riau Utama Terkini Utama yaitu dengan salah satu karyawan jika ingin menaikkan skill perusahaan maka seorang karyawan harus mempunyai relasi pejabat di mulai dari pemerintah daerah atau kabupaten sampai nasional sesuai skill yang mereka capai dan juga harus mengikuti uji kompetensi wawancara ,ujian ini akan dilakukan paling tidak , setiap 1 tahun sekali dan relasi yang di cantumkan namanya juga akan di hubungi pihak perusahaan mengenai keabsahaan nya menjadi relasi karyawan tersebut. Oleh karena itu,penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Riau Terkini Utama dengan demikian ,diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kurangnya motivasi yang terjadi di perusahaan tersebut karna terhentinya salah satu kegiatan perusahaan yang dimana selalu diadakan setahun sekali yang biasanya motivasi tersebut didapatkan oleh karyawan tersebut secara rutin dalam jangka waktu tertentu yang terhenti,dan untuk memotivasi pegawai, pimpinan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena orang tersebut karena ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun Rohani.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya.karena hal itu lah yang membuat produktivitas selama setahun belakangan ini menurun dikarnakan rendahnya motivasi tersebut

Tabel 1.1
Jumlah target standar berita pada PT.Riau Terkini Utama

Bulan 2022	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah Standar Target Berita karyawan /bulan	Berita yang masuk /bulan	Berita yang terbit sesuai standar /bulan	Jumlah karyawan yang mencapai standart berita /bulan (orang)	% Dari karyawan yang mencapai standar target
Januari	40	60	1500	1123	17	42,5%
Februari	40	60	1250	1050	12	30%
Maret	40	60	1150	890	12	30%
April	40	60	1670	1330	15	37,5%
Mei	40	60	1700	1250	15	37,5%
Juni	40	60	1710	1534	15	37,5%
Juli	40	60	1400	1220	12	30%
Agustus	40	60	1350	1100	15	37,5%
September	40	60	1500	1210	18	45%
Oktober	40	60	1950	1670	20	50%
November	40	60	1620	1324	15	37,5%
Desember	40	60	1780	1420	18	45%

Sumber: wawancara pada Pt.Riau Terkini Utama.

Dari tabel 1.1 diatas tahun 2022 dapat dilihat bahwa berita yang harus di capai oleh setiap karyawan adalah 60 berita setiap bulannya,dan juga masih banyaknya berita yang tidak layak terbit atau belum memenuhi standar dari perusahaan, kurang nya motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan menyebabkan masih rendah nya produktivitas karyawan di perusahaan salah satu penyebabnya ialah terhentinya salah satu kegiatan rutin tahunan perusahaan menjadi penghalang motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawan menjadikan produktivitas perusahaan masih jauh dari target yang di inginkan perusahaan tersebut. Dimana pemberian motivasi ini berlangsung pada saat perayaan hari jadi perusahaan dan pemiihaan karyawan terbaik yang dilaksanakan secara *face to face* karna biasanya perusahaan selalu memberi reward kepada pegawainya paling tidak setahun sekali dengan mengadakan kegiatan libur bersama seluruh karyawan kantor tersebut.

Kemudian dari kemampuan kerja ditemukan bahwa banyak dari para karyawan yang tidak berasal dari latar belakang yang sama dengan perusahaan yaitu jurnalistik atau bisa dibilang seperti ilmu komunikasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.2
Tingkat pendidikan pada PT. Riau Terkini Utama

Tingkat pendidikan	Jurusan	Jumlah
S2	-Hukum	3
	-Pertanian	1
S1	-Ilmu komunikasi	11
	-Ekonomi	6
	-Hukum	5
	-Hubungan Internasional	3
	Manajemen Perusahaan	3
	-Administrasi Bisnis	3
	-Pendidikan Bahasa & Sastra indonesia	1
	-Perikanan	1
	-PGSD	1
	-Ilmu Pemerintahan	1
-Pendidikan Ekonomi	1	
Total		40

Sumber: wawancara pada Pt.Riau Terkini Utama

Dari data tabel 1.2 bisa kita lihat bahwa tingkat pendidikan di PT. Riau Terkini Utama memiliki 3 tingkatan yang dimana yang paling tinggi yaitu S2 yang mempunyai 4 orang karyawan dengan 2 jurusan yakni Hukum dan Pertanian, S1 yang mempunyai jurusan yang berbeda dimana jurusan Ilmu komunikasi menjadi yang paling banyak dengan jumlahnya yaitu 11 karyawan serta sisanya terdiri dari berbagi jurusan ,Kemampuan kerja juga menjadi salah satu faktor pendukung yang penting yang dapat meningkatkan produktivitas

karyawan karna semakin tinggi kemampuan yang di capai karyawan tersebut maka berita yang di terbitkan akan semakin berkualitas dan bermutu serta juga semakin banyak berita yang akan di dapat kan. Dari beberapa pembahasan di atas maka penelitian ingin mengangkat judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. RIAU TERKINI UTAMA”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Utama ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama?
3. Apakah motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka manfaat penelitian ini antara lain :

1. Bagi penulis ,sebagai syarat untuk menyelesaikan S1 dan meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bisang ilmu sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu motivasi kerja ,kemampuan kerja dan produktivitas karyawan.
2. Bagi PT. Riau Terkini Utama Hasil ini agar dapat menjadi masukan agar dapat digunakan sebagai awal kebijakan dalam terutama mengetahui pengaruh motivasi kerja , kemampuan kerja dan produktifitas kerja.
3. Bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 SISTEMIKA PENULISAN

Untuk memudahkan pemahaman, maka penulis membagikan kedalam lima bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tetang latar belakang masalah,rumusan masalah, tujuan dan manfaat.

BAB II : LANDASAN TEORI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pada bab ini menguraikan tentang teori-teori yang mendukung pemecah masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan hipotesis-hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan mulai dari lokasi penelitian , jenis sumber data, teknik pengumpulan data sampai analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan struktur organisasi dan aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap objek penelitian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir atau penutup dari penulis Skripsi, yang berisikan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga saran penulis sebagai bahan pertimbangan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2016) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat diartikan juga bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

(Mangkunegara, 2017:2) .mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (Kasmir, 2016:6) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional Yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2017): 21. dalam buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

a. Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

b. Pengorganisasian (organization chart)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi

hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (directing)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (controlling)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan (procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (development)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (compensation)

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

d. Pengintegrasian (integration)

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

e. Pemeliharaan (maintenance)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

f. Kedisiplinan

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

g. Pemberhentian (separation)

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

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Motivasi adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia. Teori motivasi telah dibahas dan dikonseptualisasikan oleh berbagai peneliti. Pamela dan Oloko (2015) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, menjaga kelangsungan kerja yang kuat dalam organisasi dan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi. Motivasi adalah tentang memberikan bimbingan, arahan, sumber daya, dan penghargaan yang tepat untuk mendapatkan inspirasi dan minat sesuai keinginan mereka. Chukwuma dan Obiefuna (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses menghasilkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan membimbing perilaku-perilaku tertentu. Motivasi (kebutuhan, keinginan) yaitu mendorong karyawan untuk mengambil tindakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Motivasi merupakan suatu proses yang diawali dengan adanya kebutuhan manusia untuk menciptakan kekosongan dalam diri manusia. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, akan memuaskan kebutuhan tersebut (Munandar, 2001). Miftahun dan Sugiyanto (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah usaha untuk berperilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang konsisten dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia dan dapat diharapkan sebagai pendorong untuk memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkan sehingga mengarah pada.

keberhasilan aktivitas pada saat dibutuhkan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk termotivasi semaksimal mungkin. Motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kemauan untuk melakukan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi. Hal ini dikondisikan oleh kemampuan upaya memenuhi kebutuhan individu (Wan Fauziah, W,Y., 2013). Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kebutuhan untuk merangsang perilaku menuju tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja biasanya disebut sebagai pemacu etos kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang pegawai menentukan kisaran kinerjanya (Anoraga, 2009).

2.2.1 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Munandar (2001) menjelaskan aspek motivasi kerja:

1. Adanya tindakan pendisiplinan bagi pegawai, yaitu sikap terhadap tingkah laku pegawai untuk melaksanakan tugasnya menurut pola tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keputusan dan norma yang dapat dikenakan sanksi apabila melanggar ketentuan perjanjian tertulis dan lisan serta melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan.

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Percaya diri, kepercayaan karyawan terhadap kemampuannya. Kekuatan berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang muncul dan tanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil untuk menyelesaikan masalah.
4. Kemampuan terhadap tekanan karyawan pada pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dianggap mengancam atau karena ketidakseimbangan antara kebutuhan dan keinginan, tekanan ini diatasi dengan cara masing-masing individu.
5. Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan keberanian mengambil semua risiko dan inisiatif besar untuk menghadapi kesulitan kerja dan dorongan besar untuk melakukan apa yang harus dilakukan. Ella (2015) mengemukakan tiga aspek motivasi kerja:

- (1). Tindakan (direction of action),
- (2). Usaha dan
- (3). Tingkat ketekunan (persistence level).

Winardi (2001) menunjukkan bahwa ada tiga aspek motivasi yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1) Keinginan. Ketika seseorang memiliki keinginan, maka motivasinya terdorong untuk bekerja dengan cara yang dapat dicapai sesuai dengan keinginannya.
- 2) Kebutuhan. Seseorang sangat termotivasi ketika ia membutuhkan sesuatu. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu seperti gaji atau hadiah, maka ia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 3) Rasa aman. Alasan motivasi adalah seseorang merasa bahwa sesuatu dapat dilakukan dengan aman.

2.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Wirawan (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

- 1) Faktor motivasi: Faktor yang ada di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini mendorong lebih banyak usaha.
- 2) Faktor kesehatan: faktor ini disebut kesehatan karena digunakan untuk mencegah ketidakpuasan dalam bekerja, faktor kesehatan merupakan faktor yang cukup dalam jumlah faktor pendorong. Jika jumlah faktor pemeliharaan tidak cukup, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, faktor pemeliharaan tidak menciptakan kepuasan kerja tetapi dapat mencegah ketidakpuasan kerja.

Wirawan (2013) didalam (Musdalifah et al., 2021). juga mengemukakan faktor lain yang berhubungan dengan motivasi, yaitu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- (1). Pemantauan,
- (2). Hubungan interpersonal,
- (3). Kondisi fisik kerja,
- (4). Gaji,
- (5). Kebijakan dan praktik perusahaan, dan
- (6). Manfaat dan keamanan.

3 Kemampuan Kerja**3.1 Pengeritan Kemampuan Kerja**

Kemampuan ialah kepandaian seseorang yang mencakup kecerdasan dan keterampilan saat memecahkan permasalahan yang dihadapi wursanto,2003:301 didalam (Baharuddin et al., 2022). kemampuan berhubungan juga dengan kemampuan fisik serta mental yang dimiliki oleh orang untuk melaksanakan tugas. Handoko (2001 :217) menjelaskan tentang kemampuan menjadi salah satu faktor keberhasilan dari bagian bersonalia untuk menjaga sumber daya manusia yang efektif.seseorang yang tidak bisa memecahkan persoalan yang ditemuinya maka seorang itu dianggap tidak bersungguh - sungguh dalm menyelesaikan tugas. Kesempulanya bahwa seseorang dapat mengerjakan tugas yang disesuaikan oleh kemampuannya yang ada pada dirinya dan jenis pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari Simanjuntak, (2005:40) kemampuan ialah perpaduan antar teori serta pengalaman yang didapat saat praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan penerapan teknologi yang benar dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan dari Robibins (2006:102) kemampuan ialah ukuran seorang individu untuk bisa mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya totalitas kemampuan dari seorang individu pada dasarnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan dari Living Stone (2004:118) bahwa kemampuan dapat wajib dijalankan, diajarkan, karena itu dalam meningkatkan sumber daya khususnya sumber daya manusia, peran ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai salah satu instrumen pembangunan dalam rangka menaikkan efisien dan efektivitas dalam bermacam macam organisasi, sangat di perlukan tenaga kerja yang ahli di bidangnya (Rinaldi & Rahmawati, 2022).

2.3.2 Macam –macam kemampuan kerja

1. Kemampuan intelektual

Berdasarkan dari Robbins, (2003:40) didalam (Widyanata & Senen, 2019). kapasitas intelektual merupakan kemampuan yang diberikan buat dilakukan kegiatan mental, dan peraturan kerja memerlukan kemampuan intelektual yang tidak sama tergantung jenis pekerjaannya. Tes kecerdasan contohnya, direncanakan buat mengukur kemampuan intelektual umum seseorang.

Pekerjaan tidak sama pada persyaratan yang di berikan dipemberian tugas kemampuan intelektualnya. Semakin banyak permintaan pemrosesan inpor yang dimiliki pekerja, semakin banyak kecerdasan umum serta keterampilan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Tentu tidak keseluruhan pekerjaan membutuhkan IQ yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Faktanya, di dalam banyak pekerjaan di mana sikap karyawan sangat rutin dan hanya ada sedikit atau tidak ada kesempatan buat melakukan kebijaksanaan, yang tinggi mungkin tidak terdapat hubungannya dengan produktifitas. Tetapi, tujuan yang cermat telat menunjukkan bahwa tes yang menilai keterampilan lisan (Raharjo et al., 2016).

Berdasarkan dari Mahsun (2006 :265), kinerja artinya gambaran tingkat keberhasilan penerapan suatu aktivitas atau program dalam mencapai tujuan dalam mencapai tujuan, visi misi serta organisasi yang tertuang didalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan kegunaannya yang hakiki, berpedoman di standar yang telah ditetapkan, batas mekanisme operasi, standar, dan ukurnya yang berlaku pada organisasi tersebut (Mouzanah, 2018). Kinerja fisik merupakan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang membutuhkan daya tahan, ketangkasan, dan kekuatan. Keterampilan fisik diharapkan untuk pekerjaan yang kurang terampil.

2. Kemampuan Fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemroses informasi, kemampuan khusus yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina kelancaran tangan, dan kekuatan tungkai. Atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenai kapabilitas fisik seorang karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kemampuan Fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecelakan dan kekuatan. Kemampuan Fisik diperlukan bagi pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan.

Berdasarkan dari Gibson (2000:81), keterampilan karyawan mencakup :

1. Keterampilan teknis
2. Keterampilan konseptual dan
3. Kemampuan berkomunikasi antar manusia

Gibson (200:13) berpendapat bahwa sumber kemampuan orang untuk secara efisien mencapai hasil organisasi atau produktifitas yaitu efektif.

1. Kemampuan berintraksi
2. Keterampilan konseptual
3. Keterampilan manusia

Dari sudut pandang ini, bisa dikatakan bahwa saat melakukan aktivitasnya, seseorang harus mempunyai keterampilan teknis, konseptual, yang berhubungan dengan manusia (keterampilan interaksi) serta manajerial. Presentasi mengacu di kemampuan buat mencapai tujuan yang menantang (hard goals). Oleh karena itu orang menyukai tujuan yang sulit (tujuan yang sangat sulit tetapi masih bisa dicapai) dan orang lain menyukai tujuan yang sedang dan rendah.

Kemampuan fisik khususnya sangat krusal untuk keberhasilan kinerja pekerjaan yang membutuhkan lebih sedikit keterampilan serta lebih standarisasi. Pekerjaan membutuhkan daya tahan, ketangkasan tangan,

kekuatan atau keahlian serupa untuk sukses mengharuskan manajemen mengendalikan kemampuan fisik karyawan. Terdapat sembilan keterampilan fisik dasar yang terlibat dalam melakukan tugas fisik ,yaitu kekuatan dinamis, kekuatan statis, kekuatan menggunakan kelenturan yang diperluas, kelenturan dinamis, koordinasi tubuh, kestabilan , serta daya tahan.

Individu-individu berbeda dalam sejauh mana mereka mempunyai masing-masing kemampuan ini. Kemampuan intelektual atau fisik spesifik yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memadai bergantung pada persyaratan pekerjaan.

Selain itu, karyawan biasa mempunyai keterampilan yang baik terhadap faktor keluarga dan tidak ada hambatan geografis. Ada dua hal terakhir itulah yang tidak luput dari perhatian para eksekutif. Selain persoalan yang sangat mendalam ini, banyak karyawan yang tidak mau membagikannya.

Tetapi kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap kemampuan dari banyak penelitian dan fakta pada lapangan bagi karyawan buat menuntaskan tugas menjadi bagian dari kinerjanya. Bagaimana seorang karyawan menggunakan tingkat pengetahuan yang dapat diandalkan , ketekunan tertentu, tidak bisa bekerja dengan baik. Jika masalah keluarganya tidak selesai pada tempat tinggalnya serta dibawa-bawa ke tempat kerja.

Dari hal-hal tersebut, ada beberapa aspek dalam meningkatkan kemampuan karyawan, diantaranya meliputi :

1. Pengetahuan (Pendidikan, Informasi, Pengalaman)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Kondisi Tubuh
3. Faktor Keluarga (Demographical Faktors)
4. Faktor Alamiah (Geographical Faktor)

2.3.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

- 1) Bakat yaitu kemampuan yang ada pada diri seseorang sejak lahir serta diwarisi dari orang tua.
- 2) Minat artinya posisi yang diatur oleh pengalaman yang mendorong seorang untuk memperoleh hal-hal kegiatan, pemahaman dan keterampilan tertentu agar menarik perhatian atau mencapai tingkat minat tertinggi pada suatu pekerjaan, yang secara positif mempengaruhi kegiatan kerja yang dipengaruhi oleh karyawan. Oleh karena itu, karyawan harus mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya, bila karyawan mempunyai minat yang kuat terhadap tugas tertentu, maka tugas tadi akan diselesaikan dengan benar.
- 3) Kepribadian adalah jumlah total cara seseorang individu berperilaku serta berinteraksi dengan orang lain.oleh sebab itu orang tersebut harus bekerja sesuai dengan karakternya.

2.3.4 Komponen Kemampuan Kerja

Berdasarkan dari Schumacher didalam sinoma (2002),ada tiga komponen krusial yang terjadi pada kemampuan manusia yaitu:

- 1) Keterampilan,keterampilan karyawan bergantung di pengalaman kerja.Keterampilan dapat semakin meningkat saat seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan mempunyai masa kerja yang lebih lama di bandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang singkat.

- 2) Pemberdayaan ,pemberdayaan karyawan tergantung di keahlian yang mereka peroleh semenjak kecil atau diperoleh selama mereka mengenyam pendidikan . semakin baik Pendidikan karyawan ,semakin meningkat yang di dapatkan nya
- 3) Etika kerja berkaitan dengan sikap serta motivasi karyawan pada pekerja . prinsip dalam ketekunan dalam bekerja ialah dasar awal dari pandangan hidup kerja karyawan yang lebih tinggi.

Diketahui berasal dari kutipan bahwa tanpa ketiganya ,semua sumber daya tetap tersembunyi ,tidak dapat digunakan serta masih hanya jadi potensi.Bila anda mendengarkan 3 komponen yang tidak terlihat,itu adalah keterampilan operasional manusia.

Berdasarkan dari Cinamo (2002), manusia sebagai makhluk psikis

dirikan dengan 6 kemampuan :

- 1) Pemikiran kognitif rasional
- 2) kepandaian kreatif dan imajinatif
- 3) keterampilan berpikir kritis argumentatif
- 4) kemampuan untuk menentukan dari banyak sekali pilihan yang tersedia
- 5) kemampuan memilih secara bebas
- 6) kemampuan buat merasakan.

Sementara itu, keterampilan sejati adalah kekuatan yang dapat mendorong terciptanya sinergi kemampuan konstruktif untuk mewujudkan di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

lingkungannya semua potensi yang terdapat dalam diri seorang pada hal kekuatan fisik ,pikiran,jiwa,hati nurani (spritualitas) serta sosial etika untuk tindakan yang bermanfaat terbaik (Senen, 2008).

2.4 Produktivitas

Berdasarkan dari Sinungan (2014:17) dalam (Wahyuningsih, 2019).berpendapat bahwa produktivitas artinya sebuah konsep yang bersifat universal yang memiliki tujuan agar menyediakan lebih banyak jasa dan barang yang bisa dimanfaatkan oleh semua orang dengan sumber yang valid yang semakin sedikit.Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Busro, 2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya(**Busro, 2018**).

Berdasarkan Hamali (2013) keberhasilan pada perusahaan merupakan faktor utama yang selalu ingin di capai dalam mencapai kesuksesan ,terdapat sumber daya manusia yang mempunyai peran krusial ,dimana produktivitas kerja merupakan suatu kelebihan persaingan bagi perusahaan.produktivitas kerja karyawan yang bagus dapat di peroleh jika karyawan mempunyai kemauan agar meningkatkan kemampuan yang dia punya sehingga apa misi perusahaan di laksana secara efektif dan efisien.

Huzain (2015) menyebutkan karyawan akan lebih bagus dan giat serta disiplin pada semua hal termasuk semakin jujur serta loyal pada perusahaan yang atasan terus memberi motivasi pada karyawannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hanaysha (2016) berpendapat jika menaikkan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu misi perusahaan agar dapat melihat produktif atau tidaknya sebuah perusahaan . Dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi dapat menggambarkan seberapa efektif dan efisien perusahaan tersebut(Purnami & Utama, 2019).

Pada ilmu ,produktivitas artinya nisbah atau ratio anantara hasil kegiatan (output) dengan pengorbanan (input) ,agar menghasilkan produk tertentu. Hal ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (output)}}{\text{Masukan (input)}}$$

Produktivitas bisa diartikan antara lain:

- 1) perbandingan kapasitas harta bagi masukan serta hasil.
- 2) perbedaan antara perkumpulan jumlah pengeluaran serta masukan yang dinyatakan pada (unit) umum.

Berdasarkan dari hasil produktivitas diatas maka dapat diartikan bahwa produktivitas tenaga kerja personalia masalah kemampuan tenaga kerja agar berproduksi dalam jangka waktu tertentu. Sloan dan Zulcher dalam buku dictionary of economic mengatakan bahwa produktivitas ialah hasil dalam setiap pekerjaan dalam waktu tertentu.

Dari pengetahuan diatas maka produktivitas tenaga kerja personalia akan berproduksi dalam jangka waktu tertentu seperti tahun bulan bahkan hari.Dalam kamus ekonomi arti produktivitas ialah jumlah atau target yang di capai pada

tentan waktu tertentu .sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang ada agar lebih efektif dan efisien.

2.4.1 faktor –faktor yang Mempengaruhi produktivitas Kerja

Faktor produktivitas manusia mempunyai sosok penting dalam menentukan kesuksesan suatu usaha . Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kualitas kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Maka produktivitas harus bisa di tingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat di penuhi.

Berdasarkan dari Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan serta keterampilan merupakan hal yang mendasari pencapaian produktivitas kerja.Ada beberapa inti antara pengetahuan serta keterampilan .Konsep pengetahuan lebih berorientasi terhadap intelenjensi ,daya pikir dan penguasaan ilmu serta kecilnya wawasan yang di miliki seseorang.Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang di peroleh secara resmi ataupun tidak resmi yang memberi kontribusi pada seseorang saat pemecahan masalah,daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan tugas nya.dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi seorang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih produktif.

- a. Kualitas ,adalah jumlah atau hasil dari pekerjaan
- b. Kualitas yaitu kualitas pekerjaan.

2. Keterampilan (skills)

Artinya kemampuan dan keahlian teknik operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang memiliki sifat teknis seperti keterampilan bengkel mesin serta semacamnya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif. Keterampilan adalah variabel yang bersifat utama saat membentuk produktivitas.

- a. Keterampilan serta keahlian saat melakukan tugas.
- b. Keterampilan pada saat menggunakan sarana pekerjaan.

3. Kemampuan (abilities)

Kemampuan tercipta dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Jadi apabila seorang memiliki pengetahuan serta keterampilan yang tinggi ,dibutuhkan mempunyai kemampuan yang tinggi. Berdasarkan dari Kusnanto (2007:62), kemampuan (ability) yang dimiliki oleh setiap karyawan pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Kemampuan tersebut dapat menunjang kelancaraan dan

efektifitas dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dan juga inisiatif untuk melaksanakan pengembangan serta upaya penyempurnaan. Adapun item dari kemampuan mencakup melakukan usaha yang aktif agar pencapaian sasaran kinerja serta bisa menggunakan berbagai alat penunjang saat proses penyelesaian tugas sesuai bagiannya.

4. Sikap (Attitudes) dan perilaku (behaviour)

Sangat kuat hubungan antara kebiasaan serta perilaku .Sikap ialah suatu kebiasaan yang tidak terhindarkan .Jika kebiasaan yang tersebut mempunyai implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan dalam artian apabila kebiasaannya baik , maka hal tersebut dapat memastikan perilaku kerja yang baik. Dengan kondisi karyawan seperti ini maka produktivitas dapat dipastikan tercapai.

Berdasarkan dari Kusnanto (2007:24) dalam Sari (2019), sikap mental ialah sikap positif dari karyawan dalam keseharian saat memelihara dan menjunjung norma – norma sosial ,etika,dan organisasi saat menjalankan kegiatan bisnis baik lingkungan internal maupun eksternal .Adapun item dari sikap mental mencakup menampakkan kedisiplinan yang tinggi ,integritas dengan loyalitasnya dapat diandalkan ,menjadi contoh bagi karyawan yang lain serta menunjukkan tanggung jawab pribadi kepada setiap penugasaan yang di berikan .Sedangkan perilaku sangat tergambar dari perilaku manusia itu sendiri. Selanjutnya indikasi dari perilaku (behaviour) terpuji (positif) dan (behaviour) tercela (negatif) (SARI,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2019).Kejujuran ,yaitu absensi (jam masuk,jam pulang dan jam lembur).

Kecakapan atau kerja sama tim

2.4.2Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah hal yang sangat krusial bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharaplan pekerjaan akan terlaksana secara efesiensi serta efektif ,sehingga ini semua pada akhirnya di perlukan saat pencapaian misi yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja ,maka diperlukan indikator anantara lain:

- 1.kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang di targetkan
- 3.Semangat kerja
4. Kualitas
- 5.Efisiens

2.4.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Cara peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan ,tetapi juga bisa mengundang aspek –aspek teknis agar mengatasi hal ini perlu pemahaman yang tetap.faktor-faktor penentu keberhasilan menaikan produktivitas kerja, sebaagian diantaranya berupa pandangan hidup kerja yang harus di pegang teguh oleh semua karyawan pada organisasi. Bila suatu organisasi lebih produktif dibandingkan yang lainnya ,maka organisasi tersebut bisa menjual barang dan jasa dengan harga yang lebih murah,memiliki keuntungan yang lebih tinggi ,yang dapat di investasikan lagi ke usaha yang lainnya.Organisasi ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

memiliki daya saing yang tinggi .Semakin tinggi produktivitas masyarakat,semakin banyak pula barang dan jasa yang di hasilkan semakin makmur pula masyarakatnya.

Dari pengertian diatas maka ,penulis mengambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja pada dasarnya meliputi sikap mental yang selalu memliki etos hari ini wajib lebih baik dari hari sebelumnya dan hari esok harus lebih baik dari hari ini sikap seperti ini lah yang akan semakin mendorong diri dan menaikkan kemampuan kerja dengan upaya yang selalu mencari perbaikan dan perbaikan serta peningkatan.

2.5 Pandangan Islam

Motivasi Kerja dalam motivasi kerja Pandangan Islam Dalam Islam

jelaskan dalam Al-Qur’an Surah Al- Jumu’ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَبِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak banyak supaya kamu beruntung” (Al-Jumu'ah [62]:10). Motivasi bekerja dalam Islam dijelaskan oleh Muwafik Saleh: (Pramadhika, 2011)

- 1) .Niat yang baik dan nyata (mengharap keridhaan Allah SWT).

Niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya untukmendapatkan gaji, maka itu saja yang didapat. Jika ada niat bekerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

serentak untuk menambah tabungan akhirat, menambah harta halal, dan menghidupi keluarga, semua pasti berjalan sesuai rencana.

- 2) Taat di tempat kerja. Orang yang taat dalam bekerja adalah orang yang dapat bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Kejujuran dalam bekerja.

Kejujuran merupakan syarat penting untuk menerima perbuatan manusia oleh Allah SWT dan bila dilakukan dengan itikad baik akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

Kemampuan Kerja Menurut Pandangan Islam

Kemampuan kerja dalam arti luas meliputi etos kerja, loyalitas dan dedikasi terhadap pekerjaan. Mampu memikirkan bagaimana semangat kerja seseorang sangat bergantung pada bagaimana ia melihat tujuan dari pekerjaannya dalam hidup. Semua pekerjaan yang kita lakukan secara sadar dilakukan dalam rangka beribadah kepada Allah dan mendapatkan ridha. Seseorang akan bekerja dengan tekun dan semangat dengan mengharapkan ridha Allah. Berbagai tren telah menunjukkan bahwa bentuk.

pekerjaan masa depan tidak hanya bergantung pada tubuh tetapi juga pada otak. Dalam beberapa ayat di Al-Qur'an, mendorong orang untuk merenungkan, membandingkan dan menggunakan alasan untuk hidup dan menggerakkan lautan kehidupan. Firman Allah SWT dalam QS. Saba' ayat 10-

11:

﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِمَّا فَضَّلْنَا يُجِبَالِ أَوْبَىٰ مَعَهُ وَالطَّيْرِ ۖ وَالنَّارُ لَهُ الْحَدِيدُ ۗ

أَنْ أَعْمَلَ سَلْبَتٍ وَقَدَّرَ فِي السَّرْدِ وَأَعْمَلُوا صَالِحًا ۗ إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: (10) “Dan sesungguhnya telah Kami berikan kepada Daud kurnia dari Kami. (Kami berfirman): “Hai gunung-gunung dan burung-burung, bertasbihlah berulang-ulang bersama Daud”. dan Kami telah melunakkan besi untuknya.” (11) “(yaitu) buatlah baju besi yang besar-besar dan ukurlah anyamannya; dan kerjakanlah kebajikan. Sungguh, Aku Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.”

Al-Qur'an mendorong manusia untuk memiliki dan menguasai kemampuan dengan menyebutnya fadhil (prioritas, hadiah) Allah. Percaya bahwa Al-Qur'an adalah sumber kekuatan penting dan manfaat besar bagi umat manusia. Selain itu, Al-Qur'an juga menyeru kepada semua orang yang memiliki kemampuan fisik untuk bekerja mencari nafkah. Dalam keadaan normal, seseorang tidak dapat mengemis dan membebani kerabat atau negara. Al-Qur'an menghargai orang-orang yang berusaha untuk mendapatkan dan menerima manfaat-manfaat dari Allah. Etika Islam jelas menentang segala bentuk meminta-minta dan menentang tindakan parasitisasi keringat orang lain (Al-Faruqi, 1999:155).

Seruan untuk mampu bekerja dalam Islam banyak dijelaskan dalam ayat-ayat Al-Qur'an serta dalam hadist. Sebagai Muslim dan Muslimah sejati marilah kita meningkatkan keterampilan profesional kita pada saat yang sama, saatnya untuk meningkatkan iman dan takwa sehingga kita dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Bekerja tidak hanya mengandalkan kecerdasan fisik tetapi juga otak atau kecerdasan (IQ), dan kecerdasan harus diimbangi dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kecerdasan spiritual (SQ), agar kita bisa menjadi orang yang berguna di dunia ini dan selamat di akhirat.

Produktivitas dalam Pandangan Islam

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

Artinya: “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” (An-Nisa’ [4]:95).

Produktivitas tenaga kerja Islam tercermin baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagaimana dijelaskan dalam Firman Allah, luasnya bumi adalah potensi untuk diciptakan dan dikembangkan oleh manusia. Dalam Islam, produktivitas yang dapat mencapai penguatan ekonomi masyarakat merupakan kondisi yang diharapkan dengan penekanan pada pencapaian kesejahteraan manusia. Dalam Islam, produktivitas yang dapat mencapai penguatan ekonomi masyarakat merupakan kondisi yang diharapkan dengan penekanan pada pencapaian kesejahteraan manusia. Robiansyah (2018) menjelaskan bahwa ada

konsep produktivitas yang telah mengalami penelitian ilmiah yang cukup besar dalam literatur Islam.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

NO.	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1.	Maya Sari	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Cv.Surya Pelangi Kota Pekanbaru	Materi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas	Dari Hasil Penelitian Bahwa Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan (SARI, 2019).
2.	Rinaldi dan Alifiah Widya Rahmawati	Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Karyawan PT.ASPD Indonesia Cabang Bakauheni.	Materi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Hasil Dari Penilitan Bahwa Kemampuan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Postif Dan Signifikan Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Rinaldi & Rahmawati, 2022).
	frans falen (2011)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Materi pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Farlen, 2011).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Syamsul Hadi Senen,Siti Solehat (2008)	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Safilindo Permata.	Materi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja	Hasil penelitian motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh sangat tinggi pada produktivitas kerja karyawan (Senen, 2008).
	Desi Rahmawati (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulung agung	Materi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja	Hasil dari penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Rahmawati, 2013).
	Rahemas Panmesti Handoyo Djoko,dkk (2014)	pengaruh motivasi ,disiplin ,lingkungan dan kemampuan terhadap kinerja karywan	Meteri pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pamesti, 2014).
	Indah dwiyanti (2022)	Pengaruh motivasi,kemampuan dan lingkungan kerja terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai ditinjau dalam prespektif ekonomi islam (studi pegawai di kantor gubernur aceh)	Materi pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai kantor gubernur aceh (INDAH DWIYANI, 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Variabel penelitian

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau sifat nilai orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang di tetapkan oleh penelitian agar dipelajari serta kemudian di tarik kesimpulan (**Tanzeh & Arikunto, 2020**).

Adapun beberapa dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas (*independen*), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (*dependen*).
variabel bebas dalam penelitian ini adalah
 - a. Motivasi Kerja (X1)
 - b. Kemampuan kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependen*), yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel bebas (*independen*). variabel terikat dalam penelitian ini ialah produktivitas kerja (Y).

2.8 Hipotesis penelitian

Hipotesis artinya pernyataan sementara yang di gunakan buat menyelesaikan masalah serta penelitan yang kebenarannya harus di uji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karna jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data . Jadi hipotesis dikaitkan rumus masalah penelitian , dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan pada kalimat pertanyaan.

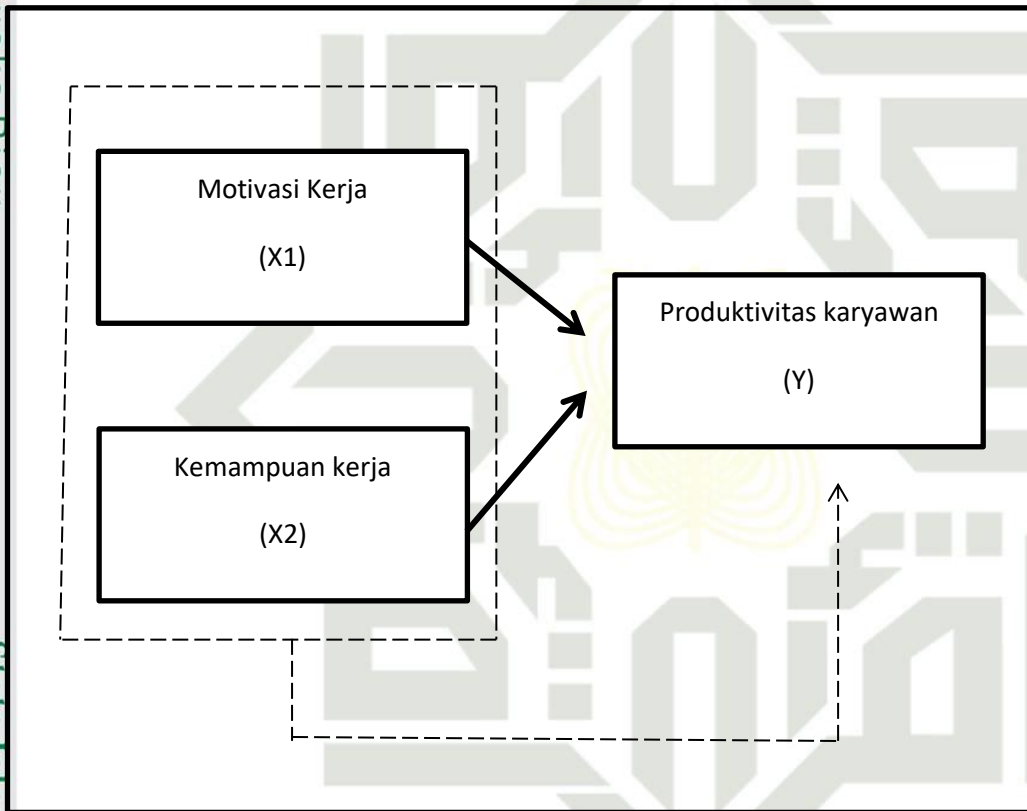
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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


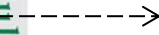
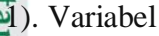
Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan. (Sugiyono, 2019:96)
 Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Pengaruh Motivasi Kerja(X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan(Y) (Sugiyono,2019:228)

Keterangan :

-  Pengaruh secara parsial
-  Pengaruh secara simultan
- ). Variabel independen
- X1: motivasi kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2: kemampuan kerja
 Y: produktivitas kerja.

2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Konsep Variabel Oproasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah usaha untuk berperilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang konsisten dengan lingkungan kerjadalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia dan dapat diharapkan sebagai pendorong untuk memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkan sehingga mengarah pada keberhasilan aktivitas pada saat dibutuhkan. (Miftahun dan Sugiyanto, 2010)	1. Penghargaan. 2. Hubungan Sosial. 3. Kebutuhan Hidup. 4. Keberhasilan dalam Bekerja. (Almustofa, 2015)	1-5
Kemampuan Kerja (X2)	Kemampuan kerja adalah hasil kerja yang diselesaikan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman,	1. Kesanggupan Kerja. 2. Pendidikan. 3. Masa Kerja. (Robins, 2012)	1-5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	integritas, dan waktu. (Hasibuan, 2005:94)		
Produktivitas (Y)	<p>Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang ditentukan atau direncanakan. Kemampuan disini diartikan sebagai kemampuan fisik atau kadang disebut dengan keterampilan atau ketangkasan. (Busro,2018:344).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Peningkatan hasil yang diperoleh. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Kualitas. 6. Efisiensi (Sutrisno, 2009) 	1-5



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Riau Terkini Utama yang beralamat di Jalan . Soekarno Hata No. 33 Pekanbaru.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan untuk mencapai tujuan penelitian.

3.2.1 Data Primer

“Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung sumber asli (tidak melalui media prantara).” Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999: 134). Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informasi melalui wawancara dan hasil- hasil yang diperoleh dari penghasilan kuesioner oleh karyawan PT. Riau Terkini Utama

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Indriantoro Bambang Supomo (1999:34) merupakan sumber daya yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media prantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).” Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat pada dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya seperti data jumlah karyawan, sejarah PT. Riau Terkini Utama, struktur organisasi, tugas dan tanggungjawab karyawan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Kuesioner

Menurut Sugiono (2017:142) “ Kuesioner merupakan terknik pengumpulan data yang dilakukann dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (Kuantitatif). Untuk ini digunkan skor yang berpedoman pada skala likert berikut.

- Sangat Setuju : Bobot/nilai =5
- Setuju :Bobot/nilai=4
- Netral : Bobot/nilai=3
- Tidak Setuju : Bobot/nilai=2
- Sangat Tidak Setuju : Bobot/nilai =1

Untuk memudahkan data meber hasil secara akurat dan pasti maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*Statistic for product and servicesollution*) untuk mencari pengaruh antara motivasi dan kemampuan terhadap produktifitas karyawan.

3.3.2 Wawancara(Interview)

Menurut Sugiono (2017:137) “wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. ” Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstiktur , dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

telepon. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara melalui tatap muka (*face to face*) dengan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan.

3.3.3 Observasi

Menurut (Sugiyono, 2018:299) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Mahasiswa Muslim di Kecamatan Binawidya Kota Pekanbaru. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

Bungin (2007: 115-117) mengemukakan beberapa bentuk observasi, yaitu:

1. Observasi partisipasi adalah (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
2. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan yang dilakukan tanpa menggunakan pedoman observasi, sehingga peneliti mengembangkan pengamatannya berdasarkan perkembangan yang terjadi di lapangan.
3. Observasi kelompok ialah pengamatan yang dilakukan oleh sekelompok tim peneliti terhadap sebuah isu yang diangkat menjadi objek penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2010:33) “ Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan .” Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan di PT.Riau Terkini Utama.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2010:330) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. , maka penulis mengambil 40 orang sebagai sampel, dengan menggunakan teknik sensus pada PT. Riau Terkini Utama.

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian Kuantitatif Deskriptif Penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Menurut Sujarweni (2015:121)” Analisis data artinya sebagaimana upaya data yang sudah tersedia kemudian dilah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Secara umum teknik pengambilan sampel dibedakan menjadi dua macam, yaitu Probability Sampling dan Nonprobability Sampling. Probability Sampling digunakan ketika terdapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Nonprobability Sampling digunakan ketika tidak terdapat peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penelitian ini mengambil sampel dengan metode sampel jenuh (Sensus)

Dengan demikian analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumus masalah.” Hasil penghitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25 .Untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian , dengan melakukan uji data sebagai berikut . .

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validasi

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut **Ghozali (2013)**. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,3. Bila korelasi setiap faktor positif dan lebih besar dari 0,3 maka faktor tersebut merupakan construck yang kuat. Suatu item-item kuesioner yang valid akan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

3.6.2 Uji Realiabilitas

Menurut **Ghozali (2013)**, Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

waktu ke waktu sedangkan **Menurut Maholtra** dalam **Asnawi dan Masyhuri (2011)** Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel yang merupakan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau dapat di andalkan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $>0,6$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel sebaliknya cronbach's alpha $<0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Sig $>$ alpha (0,05) (**Suliyanto, 2011**)

3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Suliyanto (2011) uji heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser yaitu dilakukan dengan meregresikan semua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Dengan kesimpulan, jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > \alpha$) maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terbentuk adanya korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier menurut **Suliyanto (2011)**. Untuk mendeteksinya uji multikolinieritas dapat diuji dengan melalui nilai TOL (tolerance) dengan Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai dasarnya dapat dilihat dengan jika $VIF > 10$ terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas. Jika $VIF < 10$ tidak terdapat persoalan multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi Suliyanto (2011).

3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*) menurut (**suliyanto, 2011**). Untuk pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode Durbin Watson. Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai +2, maka tidak ada autokorelasi

3.8 Regresi Linear Berganda

Menurut Sujweni (2015:160) “Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu juga analiasi regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. “

Analisis regresi liner ganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (Produktifitas kerja). Bila variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2).

Dimana :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Y = Produktivitas Kerja

A = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kemampuan Kerja

B1 = Koefisien Regresi untuk Variabel Motivasi Kerja

B2 = Koefisien Regresi untuk Variabel Kemampuan Kerja

e = Error

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9 Uji Hipotesis Penelitian

3.9.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Kriteria pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 yaitu: (a) jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya tidak ada pengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen, (b) jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya ada berpengaruh antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Menentukan pengujian hipotesis (uji t) terdiri dari:

- Ho1 : Tidak ada pengaruh yang berarti antara Motivasi Kerja terhadap produktifitas karyawan.
- Ha1 : Ada pengaruh yang berarti antara Motivasi Kerja Terhadap produktifitas karyawan
- Ho2 : Tidak ada pengaruh yang berarti antara kemampuan terhadap produktifitas karyawan.
- Ha2 : Ada pengaruh yang berarti antara kemampuan terhadap produktivitas karyawan.

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (kemampuan terhadap variabel terikat(produktifitas). Uji t akan dibandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ Ha ditolak dan Ho diterima.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara layak berpengaruh terhadap variabel dependen atau secara layak sama dengan nol. Kriteria dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 yaitu: (a) jika nilai $F > 0,05$ maka hipotesis diterima, artinya semua variabel independen secara layak berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen, (b) sedangkan, jika nilai $F < 0,05$ maka hipotesis ditolak, artinya semua variabel independen secara layak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R²)

Digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R² semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Jika R² semakin besar, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen tinggi. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Tamba et al., 2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Riau Terkini Utama , maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT.Riau Terkini Utama dengan menyatakan $t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 1,684$ dan $Sig\ 0,000 < 0,05$.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama dengan menyatakan $t_{hitung} 3,823 > t_{tabel} 1,684$ dan $Sig\ 0,002 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Terkini Utama dengan menunjukkan bahwa $F_{hitung} 26,052 > F_{tabel} 3,23$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. nilai nilai Adjusted R Square sebesar 0,585 atau 58,5%. Ini menunjukkan bahwa Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Terkini Utama dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja 58,5% sedangkan sisanya 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan dan penelitian selanjutnya dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Perusahaan diharapkan lebih bisa membantu karyawan agar lebih memiliki dorongan dan kemauan dari dalam diri para karyawan karena masih banyak banyaknya karyawan yang belum termotivasi dengan reward yang diberikan perusahaan tersebut sehingga target perusahaan yang dimana dengan cara pemberian reward kepada para karyawan dengan jumlah berita yang mencapai standar walaupun belum mencapai target perusahaan.
2. Besarnya pengaruh kemampuan kerja maka dalam hal ini untuk meningkatkan produktivitas kerja harus didukung dengan kemampuan kerja yang kuat dari masing-masing karyawan misalnya pendidikan yang lebih spesifikasi dengan pekerjaan agar memudahkan dalam pencarian beritadan juga membuat pelatihan khusus salah satunya dengan membuat pelatihan jurnalistik.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan secara teoritis masih banyak fakto-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan . sehingga masih diperlukan nya penelitian lebih lanjut terhadap faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yang tidak di teliti oleh penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahaan

Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>

Busro, M. (2018). (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Farlen, F. (2011). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Yogyakarta*.

Ghozali, I. (2013). *aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS* (7th ed.). universitas diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

INDAH DWIYANI. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Pegawai di Kantor Gubernur Aceh)* (Issue 8.5.2017).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Musdalifah, M., Chaerat, M., & Syahri, N. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 31–39.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

<https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22116>

Pamesti, R. et all. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan*. 1–8.

Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>

Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. a N. (2004). *Bab II Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis* (Issue i).

Raharjo, S., Paramita, P. D., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.

Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. [http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6](http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6)

Rinaldi, R., & Rahmawati, A. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52. <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3039>

SARI, M. (2019). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. SURYA PELANGI KOTA PEKANBARU* Diajukan (Vol. 8, Issue 5).

Senen, S. H. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Safilindo Permata. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 1. <https://doi.org/10.17509/strategic.v8i2.1014>

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian* (p. 229). Alfabeta.

Suliyanto. (2011). *ekonometrika terapan: teori dan aplikasi dengan spss*. andi offset. yogyakarta.

Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.

Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 43, 22–34.

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>

Wan Fauziah, W, Y., & T. (2013). Generation Differences in Work Motivation. *Journal of Economy, Management and Sosial Sciences*, 4, 97–103.

Widyanata, R., & Senen, S. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 2(3), 47–55. <https://doi.org/10.17509/jbme.v2i3.5883>

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

No Responden:

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. RIAU TERKINI UTAMA .

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Saya Tedi Pratama Saputra, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini saya sedang melakukan penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. RIAU TERKINI UTAMA ”**.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner ini. Seluruh data yang diberikan akan bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah ini. Atas seluruh waktu, kesediaan dan kerjasamanya yang telah diberikan saya ucapkan terima kasih.

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Tedi Pratama Saputra

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia
 - 18-25 Tahun 26-30 Tahun 31-40 Tahun
 - 41-50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir
 - S1 S2
5. Lama bekerja di kantor ini
 - < 2 Tahun 2-5 Tahun 6-10 Tahun 11-15 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda *checklist* (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Saudara(i) pilih sesuai keadaan yang sebenarnya, dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. N : Netral
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	PERTANYAAN	ALTERNATIF				
		JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Motivasi Kerja(X1)					
1.	Saya diberi penghargaan atas pencapai yang saya raih.					
2.	Saya diberi insentif atas prestasi yang saya raih.					
3.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya.					
4.	Adanya saling menghormati antara sesama rekan kerja.					
5.	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
6.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga saya.					
7.	Saya ingin giat bekerja keras karna adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu..					
8.	Saya ingin berkerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.					
		ALTERNATIF				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERTANYAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
	1	2	3	4	5
Kemampuan Kerja (X2)					
1. Saya mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan mudah dan cermat.					
2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
3. Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya.					
4. Ilmu yang saya miliki memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan.					
5. Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.					
6. Saya berkerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.					
7. Ketelitian sangat diperlukan dalam pekerjaan saya.					
8. Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.					
	ALTERNATIF				
	JAWABAN				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Produktivitas karyawan (Y)						
	Saya mampu melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					
	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang telah ditetapkan.					
	Saya akan tetap untuk melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak diuntut diselesaikan secepatnya.					
4.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya.					
5.	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan dari hasil pekerjaan saya.					
6.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
	Saya berusaha untuk mengembangkan diri dan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja saya.					
	Saya selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.					
	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya.				
	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya alami.				
	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.				

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Correceted Ittern-Total Corelation	Tanda	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,703	>	0,3	Valid
	X1.2	0,705	>	0,3	Valid
	X1.3	0,709	>	0,3	Valid
	X1.4	0,623	>	0,3	Valid
	X1.5	0,619	>	0,3	Valid
	X1.6	0,735	>	0,3	Valid
	X1.7	0,831	>	0,3	Valid
	X1.8	0,626	>	0,3	Valid
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	0,876	>	0,3	Valid
	X2.2	0,888	>	0,3	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	X2.3	0,764	>	0,3	Valid	
	X2.4	0,660	>	0,3	Valid	
	X2.5	0,764	>	0,3	Valid	
	X2.6	0,841	>	0,3	Valid	
	X2.7	0,750	>	0,3	Valid	
	X2.8	0,716	>	0,3	Valid	
	Produktivitas Karyawan(Y)	X3.1	0,841	>	0,3	Valid
		X3.2	0,767	>	0,3	Valid
		X3.3	0,864	>	0,3	Valid
		X3.4	0,819	>	0,3	Valid
X3.5		0,810	>	0,3	Valid	
X3.6		0,739	>	0,3	Valid	
X3.7		0,902	>	0,3	Valid	
X3.8		0,726	>	0,3	Valid	
X3.9		0,854	>	0,3	Valid	
X3.10		0,746	>	0,3	Valid	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	X3.11	0,571	>	0,3	Valid
	X3.12	0,750	>	0,3	Valid

Sumber :Pengolahan data spss 25dan penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	8	0,902	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	8	0,938	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	12	0,955	0,6	Realiabel

Sumber :Pengolahan data spss 25dan penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,35298739
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,123
	Negative	-,131
Test Statistic		,131

Asymp. Sig. (2-tailed)									,082 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.								,500 ^d
		99% Confidence Interval		Lower Bound					,296
				Upper Bound					,704

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,112	6,130		,018	,985		
	Motivasi	,670	,203	,407	3,303	,002	,738	1,355
	Kemampuan	,817	,214	,471	3,823	,000	,738	1,355

a. Dependent Variable: Produktivitas

- a. Test distribution is Normal
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction
 - d. Based on 40 sampled tables with starting seed 2000000
- sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil uji Heteroskedastisitas

UIN SUSKA RIAU

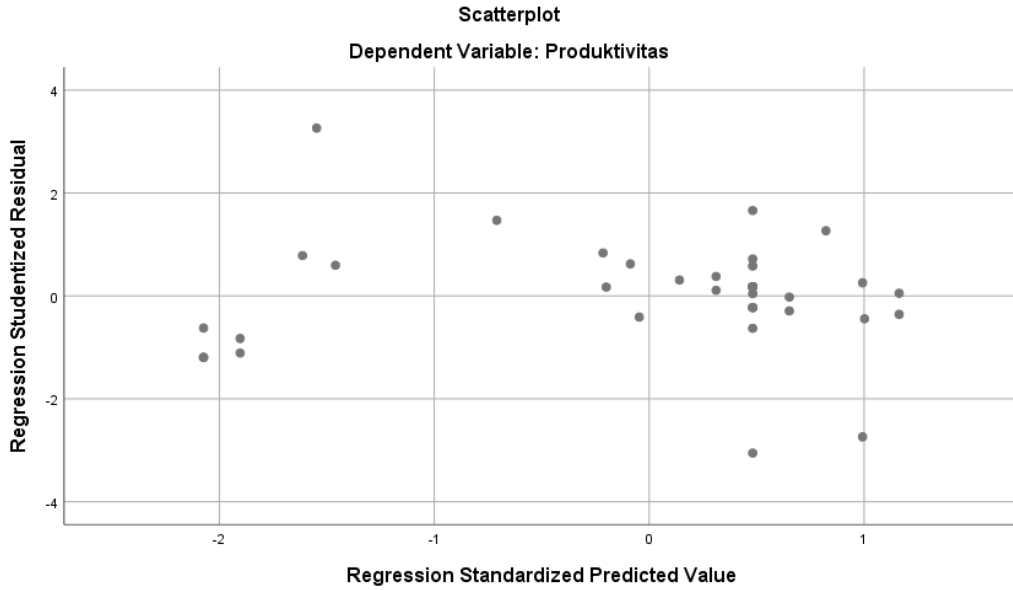
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,765 ^a	,585	,562	7,549	1,062

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,112	6,130		,018	,985
	Motivasi	,670	,203	,407	3,303	,002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Ha

Kemampuan	,817	,214	,471	3,823	,000
-----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Produktivitas
 sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel : Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,112	6,130		,018	,985
	Motivasi	,670	,203	,407	3,303	,002
	Kemampuan	,817	,214	,471	3,823	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas
 sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel : Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2969,384	2	1484,692	26,052	,000 ^b
	Residual	2108,591	37	56,989		
	Total	5077,975	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas
 b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi
 sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

St



University of Su
 n Syarif Kasim Ria



Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,562	7,549

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Pengolahan data spss 25 dan hasil penelitian 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Data tabulasi Motivasi Kerja (X1)

	X1								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
5	4	4	4	4	3	4	4	4	32
4	3	4	4	4	5	4	4	4	32
3	4	5	5	3	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	3	4	4	33
5	4	4	4	5	4	4	4	5	35
5	4	4	3	4	4	4	4	4	32
5	5	3	5	4	5	3	2	2	32
4	5	4	4	3	5	4	3	3	32
3	5	3	5	3	3	4	4	4	30
5	4	5	4	5	5	4	4	4	36
3	5	4	4	3	4	4	4	4	31
4	3	3	5	5	5	4	4	4	33
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
4	2	5	2	4	5	4	2	2	28
5	3	5	1	5	5	4	4	4	32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	5	4	5	4	5	4	2	32
3	3	4	4	5	5	4	4	32
3	5	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	4	5	2	1	1	25
3	2	2	5	4	3	2	2	23
5	5	4	5	5	5	5	4	38
5	4	4	5	4	4	5	5	36
5	5	4	4	3	5	5	5	36
3	5	3	5	3	3	5	3	30
4	4	4	5	4	3	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	3	5	5	4	32
4	5	5	5	4	3	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	5	3	4	5	4	32
3	4	3	4	3	5	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	5	5	4	3	35
3	3	1	1	2	3	2	3	18
3	2	3	2	2	1	2	2	17
2	2	3	1	2	2	2	3	17
2	2	3	2	3	2	2	2	18
2	2	2	1	3	2	2	3	17

Data tabulasi Kemampuan Kerja (X2)

P1	P2	P3	X2					TOTAL
			P4	P5	P6	P7	P8	
4	4	4	5	4	4	3	4	32
5	4	4	4	4	3	4	4	32
4	4	4	5	4	4	3	4	32
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	4	3	3	4	4	5	5	32



4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	47
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	54
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	48
5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	52
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	53
4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	47
5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	51
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	49
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	1	3	2	5	2	5	3	4	1	2	35
2	3	1	2	5	4	5	1	5	5	1	35
5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	47
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	54
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	46
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	47
3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	2	2	4	4	5	5	4	3	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	49
1	1	3	3	1	1	4	1	4	4	1	25
2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	32
2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	21
1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	21
1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	17
2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	19
1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	17

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BIOGRAFI PENULIS

Tedi Pratama Saputra. Lahir pada tanggal 16 Agustus 2000 di Perawang ,kab Siak,Provinsi Riau. Anak ke 2 dari pasangan Bapak Syafrinal dan Ibu Agustrianti. Pendidikan pertama di SDN 006 Perawang Barat kelulusan tahun 2012 ditahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMP N 3 Tualang kemudian melanjutkan pendidikan di SMKS YPPI dan selesai pada tahun 2019. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2019 dan selesai tahun 2023.

Pada tanggal 26 Juni 2023 peneliti menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Sidang Munaqasah sebagai salah satu syarat untuk memproleh Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan S1 Manajemen dengan judul Skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT.Riau Terkini Utama Pekanbaru”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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