

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdaya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Organisasi yang mempunyai sumber daya yang berkualitas dapat diharapkan berdaya saing tinggi dan juga mempunyai keunggulan kompetitif. Untuk merealisasikan harapan itu diperlukan daya penggerak dari para pemimpin agar dapat memotivasi para karyawannya dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Wijono 2010: 123)

Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. (Yuniarsih dan Suwatno 2011 : 163)

Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu

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.

tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional, budaya kerja, persaingan, dan globalisasi (Yuniarsih dan Suwatno 2011 : 156).

Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal oleh organisasinya. Pemimpin juga harus mampu memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, tujuan organisasi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi (**Yuniarsih dan Suwatno 2011**).

Definisi kepemimpinan telah mengalami perkembangan dan pergeseran. Dalam paradigma lama kepemimpinan diartikan sebagai

kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntut dan kalau perlu memaksa mereka, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dalam paradigma baru, kepemimpinan dimaknai secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, tujuan organisasi dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Pemimpin organisasi di era baru adalah visi, yang akan memberi arah kemana organisasi akan dibawa. Dengan demikian siapapun yang mengemban tugas manajemen harus tetap merujuk pada visi organisasi, dan menampilkan diri sebagai sosok panutan yang visioner.

(Yuniarsih dan Suwatno 2011 : 165)

Motivasi kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja. **Hubeis (2007)** menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi internal berupa prestasi, pengakuan, pekerjaan, dan tanggung jawab berkorelasi positif dengan produktivitas kerja

Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan

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.

berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya. Siagian (2008:138)

selain kepemimpinan dan motivasi kerja lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut **Sutrisno(2009)**.

Objek penelitian ini yaitu PT.Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki komoditi pembibitan unggas atau anak ayam broiler yang kemudian didistribusikan ke para peternak ayam yang ada di Pekanbaru dan sekitarnya. Tingginya kebutuhan atau permintaan masyarakat terhadap ayam yang dikonsumsi oleh masyarakat berakibat banyaknya para peternak ayam yang ada di Pekanbaru dan sekitarnya, dan dapat menjadi potensi usaha peternakan yang baik.

Oleh karena itu, PT Super Unggas Jaya sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan cara memperkuat motivasi kerja, dan tindakan atau sikap pemimpin terhadap karyawannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Dari observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu karyawan yang bernama Irwan (40 tahun) terjadi permasalahan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan pada PT Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar. Yang mana kurangnya motivasi kerja dan kurangnya tanggapan atau perhatian pemimpin terhadap karyawannya yang mengakibatkan kurang semangatnya para karyawan dalam bekerja sehingga sering terjadi keterlambatan dan juga sering absen kerja atau tidak datang untuk bekerja. Permasalahan yang terjadi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Fenomena yang berhubungan dengan kepemimpinan yang ada pada PT. Super Unggas Jaya adalah kurang tanggapnya pemimpin terhadap karyawannya contohnya kurangnya penghargaan yang di berikan kepada para pekerja sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan yang ada pada PT. Super unggas Jaya. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu belum diterapkannya sanksi atau hukuman yang di berikan kepada karyawan yang absen, tidak ada konsekuensi yang di berikan bagi karyawan sehingga para karyawan tidak merasa jera terhadap kesalahan yang mereka lakukan sehingga tingginya tingkat absensi karyawan dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dan fenomena yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik pada PT. Super Unggas Jaya adalah masih kurangnya fasilitas seperti perlengkapan yang digunakan untuk produksi seperti perlengkapan baju dan lain lain sehingga mengakibatkan harus bergantiannya karyawan untuk menggunakannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Permasalahan tersebut juga dikuatkan dengan data yang peneliti dapatkan. Yaitu data absensi karyawan dan data produksi karyawan yang ada pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.

TABEL1.1 :TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PT SUPER UNGGAS JAYA KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2013 - 2017

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari kerja yang hilang (alpa Karyawan	Jumlah hari kerja (pertahun)	Rata-rata Karyawan tidak hadir (alpa pertahun)	Persentase absensi
2013	96	1725	240	15	6,2 %
2014	90	1980	240	18	7,5%
2015	85	2080	240	20	8,3 %
2016	69	2058	240	21	8,7 %
2017	51	2070	240	23	9,5 %

sumber : PT Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar, 2018

Dari tabel satu menjelaskan bahwa persentase absen karyawan mengalami penurunan pada tahun 2013 sebesar 6,2 %, tetapi pada tahun 2014 sampai 2017 mengalami peningkatan sebesar 9,5 %. Ini menunjukkan adanya suatu permasalahan dengan menurunnya disiplin kerja karyawan yang ditandai dengan adanya peningkatan absensi pertahun sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**TABEL1.2 :JUMLAH PRODUKSI PADA PT. SUPER UNGGAS JAYA
KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2013 – 2017**

TAHUN	JUMLAH TENAGA KERJA	JUMLAH JAM KERJA	TARGET PRODUKSI (EKOR)	REALISASI PRODUKSI (EKOR)	PRODUKTIVITAS RATA - RATA PERTAHUN
2013	96	2.880	13.000.000	10.977.260	84,4%
2014	90	2.880	12.000.000	9.978015	83,1%
2015	85	2.880	11.300.000	9.575.080	84,7%
2016	69	2.880	10.800.000	9.389.520	86,9%
2017	51	2.880	9.000.000	8.944.400	99,3%

sumber : PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar, 2018

Dari tabel dua menjelaskan bahwasanya hasil produksi yang di hasilkan tidak sesuai dengan target yang sudah di tentukan pertahunnya. Tahun 2013 target produksi sebesar 13.000.000 dan produksi yang di hasilkan hanya sebesar 10.977.260. begitu juga tahun tahun berikutnya bahwasannya hasil produksi tidak mencapai hasil yang ditargetkan.

Dari tabel dua juga menjelaskan bahwa terjadi penurunan tingkat produksi pertahun. Tahun 2013 sebesar 10.977.260 begitu juga tahun tahun berikutnya hingga pada tahun 2017 sebesar 8.944.400.

Berarti dari data yang ada mendefinisikan adanya permasalahan terhadap motivasi kerja yang di berikan sehingga mengakibatkan tingginya tingkat absensi

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.

karyawan dan produksi yang dihasilkan menurun per tahunnya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Super Unggas Jaya kabupaten kampar.

Berdasarkan pengamatan dan permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Ungas Jaya Kabupaten Kampar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Super Ungas Jaya Kabupaten Kampar?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Super Ungas Jaya Kabupaten Kampar?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Ungas Jaya Kabupaten Kampar?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan skripsi penelitian ini terdapat manfaat bagi tempat dilakukannya penelitian serta manfaat bagi penulis selaku pelak san penelitian. Berikut ulas singkat mengenai manfaat dari penulisan skripsi ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh akademisi dan peneliti sebagai tambahan referensi pada bidang manajemen khususnya bidang sdmnya mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motifasi kerja terhadap produktifitas.

2. Manfaat Praktis

Data dan informasi serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

- a. Bagipihak manajemenpada PT tersebut Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas dan juga diharapkan PT. Super Unggas Jaya dapat mengambil tindakan-tindakan koreksi yang dibutuhkan untuk lebih meningkatkan produktivitaskaryawan.
- b. Bagi Universitas Penelitian ini dapat menjadi suatu bahan pustaka, wacana keilmuan dan sebagai referensi bagi peneliti lain yang memiliki minat untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasikerja dan lingkungan kerja fisik terhadapproduktifitaskerjakaryawan pada PT tersebut.
- c. Bagipenulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan dan juga dapat menerapkan ilmu yang didapat selama masa perkuliahan khususnya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membagi kedalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini akan dijelaskan mengenai berbagai teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kerangka pemikiran teoritis, ringkasan penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Membahas Metodologi Penelitian yang mencakup rancangan penelitian, objek penelitian, populasi, sampel dan teknik penyampelan, variabel penelitian, definisi operasional variable, instrument penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang sejarah berdirinya, visi dan misi, tujuan dan kegiatan, struktur organisasi PT. tersebut serta uraian tugas perusahaan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan ringkas dari hasil penelitian dan pembahasan, saran dan rekomendasi tentang perbaikan yang perlu dilakukan dimasa yang akan datang terkait dengan masalah temuan pada penelitian ini.

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.

