

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

Tantangan persaingan global yang semakin ketat menuntut perusahaan maupun organisasi tertentu untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan efisien dan efektivitas kerja yang ada di perusahaan dan tentunya memiliki teknologi yang sesuai perkembangan jaman dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan untuk menangani peralatan dan peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan dan target yang telah ditentukan dapat tercapai dan tentunya dapat memenangkan persaingan usaha.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan living organism memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Produktivitas tenaga kerja merupakan pangkal tolak cara keberhasilan pembangunan, karena faktor manusia merupakan penentu bagi keberhasilan pembangunan tersebut. Bahkan sumber sumber daya pada saat ini bukan lagi faktor penentu bagi tingkat kesejahteraan suatu bangsa, tetapi faktor manusia

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.

yang merupakan faktor dominan. Dalam hubungan ini, Indonesia memiliki sumber-sumber alam yang sangat besar, apabila disertai tingkat keterampilan dari tenaga kerjanya, akan menjadi bangsa Indonesia yang mempunyai tingkat kemakmuran yang tinggi.

Menurut **Tryono, (2012:61)**. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas disegala bidang agar tercapainya pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun organisasi yang bersifat non formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan akan tercapai tujuan dari organisasi, serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja dikalangan karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas di lakukan dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan dan pengawasan yang efektif.

Setiap perusahaan memiliki rencana standar untuk pencapaian suatu target yang telah di tentukan untuk mencapai target tersebut di perlukan pemimpin yang peduli dan motivasi yang tinggi dari pimpinan untuk

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.

bawahannya. Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-intan ini ada beberapa masalah yang di hadapi dalam produktivitasnya, seperti kurang merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang kurang signifikan, pengukuran masih jarang dilakukan dalam kegiatan produksi dan juga dalam kegiatan non-produksi di dalam organisasi tidak terkendalinya produksi, dan juga kurang sistematisnya dalam pengendalian keuangan.

Kurangnya motivasi terhadap pekerja pada bagian produksi menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-Intan. Sifat yang seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar budaya kerja pada bagian produksi berjalan dengan baik supaya tingkat produktivitas karyawan tidak menurun. Untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi.

Selain motivasi, Kepemimpinan dapat mempengaruhi dan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tetapi kenyataan yang terdapat dilapangan tidak sesuai dengan yang di inginkan karyawan misalnya penghargaan terhadap pekerjaan sering di abaikan.

Kondisi tersebut membutuhkan perhatian sendiri dari pemimpin organisasi, karena itu pada dasarnya individu dalam bekerja mempunyai

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.

harapan-harapan yang ingin dipenuhinya. Berarti apabila di suatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk bekerja pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional penggajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi, desain pekerjaan, dan pemberian kompensasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan saat ini akan mengakibatkan peningkatan kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tertentu. Dikatakan demikian karena seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagal nya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan itu sendiri. **Menurut Sihotang (2007:258)** mengatakan bahwa kepemimpinan adalah Keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang, agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memang dikehendaki bersama.

Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawannya. Situasi, kondisi, dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan. "Upaya untuk meningkatkan produktivitas tanpa suatu tanggung jawab yang tulus terhadap tujuan yang akan dicapai, dan dukungan kepemimpinan serta budaya organisasi, akan mengalami kegagalan" **Sedarmayanti (2004:233).**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kepemimpinan harus dapat menciptakan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Proses kerja sama haruslah berlaku secara dinamis dalam pencapaian tujuan bersama. Disini organisasi sebagai wadah atau penghimpun dari sejumlah orang dalam unit kerjasama haruslah berjalan secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Proses kerjasama dalam organisasi yaitu menghimpun sejumlah manusia sebagai anggotanya akan lebih efektif dan efisien apabila kerjasama atau paling mendukung dilaksanakan secara terus-menerus sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat data produktivitas pada tabel di bawah ini:

Tabel.1.1. Data Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-intan Rokan Hulu Pada Tahun 2010 s/d 2014.

Tahun	Jumlah Karyawan	Taget Produksi (Ton/tahun)	Realisasi Produksi (Ton/tahun)	Tingkat produktivitas karyawan (Kg/orang)
2010	146	167.791.910 kg	160.518.750 kg	1.099.443,49
2011	146	195.314.000 kg	176.109.620 kg	1.206.230,27
2012	146	188.610.849 kg	165.399.120 kg	1.132.870,68
2013	146	185.000.000 kg	172.875.000 kg	1.184.075,34
2014	145	170.487.000 kg	150.496.890 kg	1.037.909,58

Sumber : dari PT.Perkebunan Nusantara V Sei Intan 2015

Pada tabel diatas kita dapat melihat produktivitas karyawan yang mengalami fluktuatif dan jumlah karyawannya selalu mengalami penurunan tiap tahunnya. Pada tahun 2010 produktivitas karyawan sebesar 1.099.443,49 dengan jumlah karyawan sebanyak 146 orang, pada thun 2011 produktivitas karyawan sebesar 1.206.230,27 dengan jumlah karyawan 146 dan hasil

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.

produksi yang meningkat, pada tahun 2012 produktivitas karyawan sebesar 1.132.870,68 dengan jumlah karyawan tetap 146 orang produksi menurun, pada tahun 2013 produktivitas karyawan sebesar 1.184.075,34 dengan jumlah karyawan tetap 146 orang dan hasil produksi meningkat, dan pada tahun 2014 produktivitas kerja karyawan sebesar 1.037.909,58 dengan jumlah karyawan berkurang 1 orang dari tahun sebelumnya menjadi 145 orang dan hasil produksi.

Dengan melihat tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei-intan Rokan Hulu dalam lima tahun terakhir ini belum maksimal. Masih mengalami penurunan dalam pencapaian hasil produktivitas kerja karyawan. PT. Perkebunan Nusantara V Sei-intan ini merupakan salah satu BUMN (Badan Usaha Mlik Negara) dan ini membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja yang dapat akan bisa mmbantu perkembangan negara kedepannya.

Berdasarkan urain fenomena yang penulis ungkapkan melalui latar belakang permasalahan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunann Nusantar V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-intan Rokan Hulu”**.

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.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dibuat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu?
2. Apakah kepemimpinan parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu?
3. Apakakah motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-intan Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dalam perusahaan.
2. Menambah wawasan penulis tentang konsep motivasi dan produktivitas.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
4. Membahas masalah yang bersangkutan secara mendalam.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan dan pembahasan penelitian ini maka penulis membaginya atas beberapa bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Bab ini dijelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bagian ini menjelaskan tentang sejarah singkat berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-Intan Rokan Hulu, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan secara umum.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai hasil penelitian yang di dalamnya mencakup banyaknya responden yang mengembalikan kuesioner dan dari hasil kuesioner yang disebar, hasil analisis regresi yang menunjukkan pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-intan Rokan Hulu.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang berguna bagi PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei-intan Rokan Hulu dalam melihat Produktivitas Karyawan.