

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan – perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka di dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, kreatif dan inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang mempunyai kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia yang mengelola maupun dikelola, jika pengaruh produktivitas kerja karyawan

digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Adapun fungsi analisis produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan adalah merupakan fungsi dari setiap pimpinan dalam memperhatikan karyawan didalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kemampuan dalam menilai dan menganalisa pekerjaan dan permasalahan yang timbul serta bertanggung jawab mengawasi para bawahannya. Didalam perusahaan setiap pimpinan atau manajer dituntut untuk mampu memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawannya, dimana motivasi dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan memberikan tanggapan terhadap kondisi dalam bekerja untuk integrasi kerja karyawan.

Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Dengan demikian betapa penting nya peran strategis pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan era globalisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan dimasa mendatang.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemauan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk memengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian

rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Seorang pemimpin atau manajer dalam sebuah perusahaan dituntut harus mampu menciptakan kondisi dan situasi kerja yang nyaman dan kondusif bagi seluruh aspek yang ada didalam perusahaan terutama karyawan. Karena seorang pemimpin dalam perusahaan akan sangat menentukan bagaimana perusahaan itu dapat mencapai tujuannya atau tidak. Apabila seorang pemimpin tidak mampu mempengaruhi, memotivasi, menciptakan kondisi dan situasi kerja yang nyaman, serta kepemimpinan yang tidak sesuai bagi karyawan, maka tidak diragukan lagi produktivitas kerja dari karyawan atau bawahan akan menurun disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak tepat tadi. Pada umumnya antara seorang pemimpin dengan karyawannya mempunyai latar belakang dan lingkungan hidup yang berbeda.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula dianggap sebagai masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras

itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar efektif memerlukan dukungan pimpinan yang cakap dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, faktor lingkungan memegang peranan penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan berpengaruh yang besar terhadap semangat kerja sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan dalam perusahaan. Lingkungan kerja berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dalam suatu perusahaan akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Yang mana karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas apabila didukung oleh lingkungan kerja yang ideal.

Lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun.

Pengolahan lingkungan kerja adalah faktor yang perlu mendapat prioritas oleh pihak perusahaan agar tercapai tingkat produktivitas, sebagaimana yang diharapkan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik

maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan yang akan memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dengan baik, maka pimpinan tersebut harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang akan di persiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila pimpinan yang bersangkutan mengetahui unsur-unsur terpenting yang akan menentukan lingkungan kerja untuk karyawan.

Pendidikan dan Latihan mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu karyawan untuk bertanggung jawab lebih besar diwaktu yang akan datang. Pelatihan dan pengembangan diperlukan baik oleh pegawai baru maupun yang sudah berpengalaman. Meskipun karyawan baru telah menjalani orientasi komprehensif mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan, mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu juga para karyawan lama telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang buruk atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Bagaimanapun juga, orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan pendidikan formal, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup oleh karena itu program pelatihan dan pengembangan karyawan harus bersifat kontinue dan dinamis.

PT. Adimulya Agro Lestari yang berada di Kecamatan Singing Hilir Desa Suka Maju Kabupaten Kuantan Singingi yang bergerak dalam bidang perkebunan sawit. Selama beberapa tahun terakhir tingkat produktivitas

karyawan bidang produksi terus mengalami kondisi yang berfluktuasi dan bahkan menurun selama beberapa tahun terakhir. Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari di Kecamatan Singing Hilir Desa Suka Maju Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.1 : Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari yang berada di Kecamatan Singing Hilir Desa Suka Maju Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2009	290	80.250	75.327	93,865
2010	280	83.550	80.500	96,349
2011	300	85.000	82.328	96,748
2012	300	89.854	85.240	94,863
2013	302	89.854	82.882	92,274

Sumber : PT. Adimulya Agro Lestari 2014

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Adimulya Agro Lestari Kecamatan Singing Hilir Desa Suka Maju Kabupaten Kuantan Singingi menunjukkan adanya perubahan pasang surut atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2009 realisasi produksi sebesar 75.327 ton/orang/tahun. Pada tahun 2010 realisasi produksi sedikit meningkat sebesar 80.500/ton/orang/tahun. Kemudian pada tahun 2011 realisasi produksi naik lagi menjadi 82.328/ton/orang/tahun. Kemudian pada tahun 2012 tingkat realisasi produksi meningkat menjadi 85.240 ton/orang/tahun. Pada tahun 2013 realisasi produksi mengalami penurunan drastis dan signifikan menjadi 82.882 ton/orang/tahun.

Dilihat dari data perkembangan produktivitas tenaga kerja yang ada pada PT. Adimulya Agro Lestari dari tahun 2009-2013 produksi yang ditargetkan perusahaan tidak terealisasi karena disebabkan oleh banyak faktor antara lain faktor input perusahaan, kemudian tenaga kerja itu sendiri, material sehingga dapat menyebabkan kurangnya produktivitas tenaga kerja.

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan tersebut banyak hal yang bisa dilakukan perusahaan antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar mau meningkatkan produktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Disamping itu peran pimpinan untuk mengupayakan karyawan agar mampu meningkatkan semangat kerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan survey penulis yang dilakukan pada PT. Adimulya Agro Lestari masih ditemukan beberapa gejala-gejala yang berhubungan dengan karyawan bagian produksi diantaranya adanya beberapa karyawan yang sering terlambat dalam menyelesaikan tugasnya. Contohnya ketika karyawan diminta untuk menyampaikan laporan hasil kerja setiap bulannya namun laporan yang diserahkan selalu terlambat. Kemudian masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawannya, ini terlihat dari jaranginya pimpinan turun langsung ke lapangan memantau langsung kondisi kerja karyawannya dikarenakan jaranginya pimpinan berada di kantor.

Melihat kondisi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Latihan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Adimulya Agro Lestari, Desa Sukamaju Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari ?
- d. Apakah pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari ?
- e. Apakah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro lestari.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro lestari.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Adimulya Agro lestari.

- d. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas karyawan PT. Adimulya Agro Lestari.
- e. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan terhadap produktivitas karyawan PT. Adimulya Agro Lestari.

2. Manfaat penelitian

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis mampu menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk di bangku perkuliahan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen PT. Adimulya Agro lestari serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulya Agro lestari.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu member msukan bagi pihak pimpinan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara sistematis penulisan penelitian ini dibagi dalam enam bab yang masing-masing bab membahas sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Ini berisi tentang teori yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pendidikan dan latihan, produktivitas, variabel penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan sejarah singkat, visi dan misi, dan aktivitas perusahaan pada PT. Adimulya Agro lestari.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskantentang hasil penelitian dan hasil dari analisis penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan di uraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian dan Pengukuran Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi/perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi/perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya asing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi/perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industry dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Produktivitas merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. **(Basu Swasta, 2002:281).**

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok hari harus lebih baik dari hari ini (**Umar, 2000:99**).

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (**Sedarmayanti, 2001: 57**).

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (**Hasibuan, 2005: 128**).

Dari pengertian di atas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut :

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

Dimana : Output = Jumlah produksi

Input = Jumlah karyawan

Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karenatanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitsa Kerja Daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja

1. Sikap kerja

Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (Shiff work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim

2. Tingkat ketrampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta ketrampilan dalam teknik industrial.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha
(Sedarmayanti, 2001:71)

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu :

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Gizi dan kesehatan
3. Motivasi
4. Kesempatan kerja
5. Kesempatan berprestasi
6. Kebijakan pemerintah
7. Ketrampilan karyawan itu sendiri
8. Teknologi
9. Lingkungan dan iklim kerjaan
10. Sikap dan etika kerja
11. Disiplin
12. Tingkat kompensasi **(Nitisemito, 2000:146)**

Turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor (Nitisemito, 2000:72)

1. Lingkungan kerja
2. Proses seleksi
3. Pengawasan kerja
4. Kepemimpinan
5. Kompensasi
6. Disiplin kerja

2.1.3 Cara-cara Meningkatkan Produktivitas

Terdapat lima cara untuk meningkatkan produktivitas yaitu sebagai berikut :

1. Menerapkan program reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dala menghasikan output dengan kuantitas yang sama kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit.

2. Mengelola pertumbuhan

Peningkatan produktivitas dengan cara mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input daalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit.

3. Bekerja lebih tangkas

Bekerja lebih tangkas akan dapat meningkatkan produktivitas. Jadi produktivitas meningkat tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah.

4. Mengurangi aktivitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Bekerja lebih efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan cara meningkatkan output, tapi tidak mengurangi penggunaan input (**Nasution, 2001:209**)

Produktivitas kerja yang tinggi atau cenderung meningkat sangat penting bagi perusahaan, karena dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan, maka efisiensi dan efektivitas perusahaan akan meningkat.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian dan Fungsi Kepemimpinan

Suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Usaha ataupun cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli :

1. Secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan **(Silalahi, 2002:224)**
2. Kepemimpinan diartikan sebagai kemauan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk memengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi **(Siagian, 2002:62)**
3. Menurut George R. Terry (1972) “ *Leadership is the relationship in which one person, or leader, influences other to works together willingly or erlated task to attain that which the leader desires.*” (Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin). **(Sutarto, 2008:12)**

Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai unsur kekuatan seperti ancaman, otoritas ataupun bujukan. Dalam suatu pendapat diaktakan bahwa: “Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, ataupun proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secarasukarela. Ada berbagai faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan” **(Rivai, 2004:13).**

Bertolak dari konteks kepemimpinan tersebut, maka dapat diidentifikasi unsur-unsur dalam kepemimpinan. Unsur-unsur yang dimaksud adalah **(Nawawi, 2004: 15)**.

1. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*Leader*).
2. Adanya orang lain dipimpin.
3. Adanya kegiatan menggerakkan orang lain dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, maupun tingkah lakunya.
4. Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun yang bersifat seketika.
5. Berlangsung berupa proses didalam kelompok/organisasi, baik besar maupun kecilnya organisasi.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bukanlah hubungan satu arah (*one way relationship*) tetapi antara pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat interaksi. Interaksi dimaksudkan supaya pemimpin mengetahui kondisi ataupun kemauan dari bawahannya agar pemimpin dapat menemukan pola yang tepat untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin jika tidak mampu memotivasi dan mengarahkan bawahannya, maka ia tidak dapat menjalankan tugasnya menjadi pemimpin yang baik.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kriteria, yaitu **(Nawawi, 2004:13)**:

1. Kejujuran

Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya.

2. Visi kedepan

Pemimpin yang memiliki pandangan atau visi kedepan adalah memiliki misi kedepan yang lebih baik.

3. Mengilhami pengikutnya

Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan antusiasme dan optimisme.

4. Kompeten

Pemimpin yang baik harus juga memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatan dan kelemahan.

5. Serta menjadi pembelajar terus-menerus.

Fungsi kepemimpinan adalah fungsi pemimpin yang ditampilkan dalam kelompok kerjanya dalam rangka memmbina dan mengarahkan kegiatan kelompok agar efektif dan efisien dalam pelaksanaannya.

Menurut **(Isyandi, 2007:156)** Ada dua fungsi kepemimpinan yang utama dalam suatu perusahaan, yaitu :

1. Fungsi pemecahan masalah atau fungsi berhubungan dengan tugas (*task related*). Fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat.
2. Fungsi social atau pembinaan kelompok (*group maintenance*). Fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok untuk

melakukan kegiatan dengan lancar, memberi pujian dan menengahi ketidaksepaakatan.

2.2.2 Teori Kepemimpinan

George R. Terry dalam bukunya “*principles of management*” mengemukakan 8 (delapan) buah teori kepemimpinan sebagai berikut: (Winardi, 2006:57-59).

a. Teori Otokratis (*The Autocratic theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbiter dalam hubungan diantara pemimpin dengan pihak bawahan. Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah factor yang terpenting.

b. Teori Psikologis (*The Psychology Theory*)

Pendekatan ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

c. Teori Sosiologis (*The Sociologic Theory*)

Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikut.

d. Teori Supportif (*The Supportive Theory*)

Pihak pemimpin beranggapan bahwa pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaik-baiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori

supportif dinyatakan sebagai “teori” partisipatif (*participative theory*). Ada juga yang menamakannya “*democratic theory of leadership*”.

e. Teori Laisses Faire (*The Laisses Faire*)

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

f. Teori Prilaku Pribadi (*The Personal-behavior theory*)

Seorang teori tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya. Seorang pemimpin otokratis yang bijaksana (*the autocratic leader who is benevolent*).

g. Teori Sifat (*The Trait Theory*)

Ia menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukan sebagai seorang kepemimpinan. Diantara sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut:

1. Intelegensi
2. Inisiatif
3. Energy atau rangsangan
4. Kedewasaan emosional
5. Persuasif
6. Skill komunikatif
7. Kepercayaan pada diri sendiri

8. Perseptif
9. Kreativitas
10. Partisipasi social

h. Teori Situasi (*The Situational Theory*)

Pendekatan ini menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

Ada beberapa teori mengenai munculnya pemimpin, sebagai berikut :**(Sudarwan,2004:57)**

1. Teori bawaan (*heredity theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat sifat kepemimpinan seseorang adalah factor bawaan sejak lahir, dimana menjadi pemimpin atau tidaknya seorang karena tidak takdir semata.

2. Teori psikologis (*psychological theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat kepemimpinan seseorang dapat dibentuk sesuai dengan jwanya.

3. Teori situasi (*situational theory*)

Ajaran teori ini, bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi atau lingkungan hidup yang mengelilinginya.

Selanjutnya, ada 3 (tiga) teori yang menjelaskan munculnya pemimpin

(Kartini dan Kartono, 2002:29)

a. Teori Genetis yang menyatakan bahwa :

1. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahir.

2. Dia ditakdirkan menjadi pemimpin.

b. Teori Sosial yang menyatakan bahwa :

1. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja.
2. Setiap orang bias menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan.

c. Teori Ekologis atau Sintesis yang menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahir dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungannya.

2.2.3 Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Pemimpin merupakan ujung tombak bagi sebuah perusahaan, dimana pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengambil sebuah keputusan dan melakukan suatu tindakan. Oleh karena itu untuk memilih dan menetapkan seseorang yang akan memegang jabatan sebagai seorang pemimpin diperlukan syarat-syarat dan sifat khusus dari seorang tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santa Clara University dan Tom's Peters Group / Learning Sistem terhadap lebih dari 500 orang manajer senior. Disimpulkan ada Sembilan watak yang paling dikagumi dari seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut (**Hardjapamekas,2006:47**)

1. Jujur (*Honest*)
2. Kompeten (*Competent*)

3. Melihat kedepan (*Forward Looking*)
4. Selalu memicu inspirasi (*Inspiring*)
5. Pandai (*Intelligent*)
6. Objektif, adil (*Fairminded*)
7. Berwawasan luas (*Boardminded*)
8. Tidak basa basi, langsung pada persoalan (*Straight Forward*)
9. Penuh imajinasi (*Imajinative*)

Proses kepemimpinan akan berjalan secara efektif apabila pemimpin tersebut memiliki aspek-aspek kepribadian sebagai berikut (Nawawi, 2004:56)

1. Mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain.
3. Mampu bekerja sama dengan orang lain.
4. Ahli dibidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan (*inteligency*) yang memadai.
5. Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inovatif.
6. Senang bergaul, ramah, suka menolong, dan terbuka terhadap kritikan orang lain.
7. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana.
8. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Para ahli juga mendasarkan bahwa sebaiknya setiap pemimpin sekurang-kurangnya harus memiliki tiga cirri, yaitu (Gerungan, 2007:66)

1. Kesimbangan emosional (*emotional stability*)

Keseimbangan emosional merupakan factor penting dalam kepemimpinan. Hal itu menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus lebih banyak memiliki perasaan yang positif dari pada seorang yang bukan pemimpin.

2. Persepsi social (*social perception*)

Persepsi sosial adalah kecakapan melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan para anggotanya. Kecakapan ini dibutuhkan untuk memenuhi tugas kepemimpinan.

3. Kemampuan berfikir abstrak (*Abstract thinking ability*)

Ini merupakan salah satu segi dari struktur intlijensia yang mempunyai kecerdasan yang tinggi dan khusus dibutuhkan seorang pemimpin untuk menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan dalam kelompok dan hubungannya dengan kelompok

2.2.4 Tipe Kepemimpinan

Para ahli dari berbagai disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu **(Ranupandojo, 2004:200)**:

1. Kepemimpinan yang otoriter (*authoratic authority leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin yang otoriter memimpin pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan yaitu pemimpin

otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak dari pada orang lain. Setiap keputusannya dia anggap sah dan pengikutnya harus menerimanya.

2. Kepemimpinan demokratis (*democratic / participative leadership*)

Kepemimpinan demokratis adalah memimpin yang demokratis, dimana ia mengajak bawahannya untuk merundingkan masalah menyangkut pekerjaannya. Dan setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan keputusan bersama. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya selalu berinteraksi dengan bawahannya.

3. Kepemimpinan yang bebas (*free reign / laissez faire leadership*)

Kepemimpinan ini menjalankan perannya secara positif. Kepemimpinan ini menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Kepemimpinan ini tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada ditengah kelompoknya.

4. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan ini melingkupi daya tarik dan pembawannya yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar dan fanatik, meskipun para pengikut ini sering pula tidak dapat menjelaskan kenapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut.

5. Kepemimpinan paternalistic

Kepemimpinan peternalistik ini bersifat kebabakan dengan sifat sebgai berikut:

- a. Bersifat terlalu melindungi (*over protective*).
- b. Menganggap bawahan belum dewasa dan perlu dikembangkan.
- c. Kurang memberi bawahan kesempatan untuk membuat keputusan sendiri.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

Selanjutnya para ahli membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut
(Kartini & Kartono, 2002:51)

1. Tipe kharismatis

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa sehingga ia mempunyai jumlah pengikut yang sangat besar. Totalitas kepribadian pemimpin ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang cukup besar.

2. Tipe paternalistic

Yaitu tipe kepemimpinan yang bersifat kepatuhan yang cirri-ciri antara lain :

- a. Menganggap bawahan belum dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi.
- c. Selalu bersikap maha tahu.

3. Tipe militerisme

Adapun sifat-sifat militerisme yang melekat pada pimpinan ini adalah :

- a. Menggunakan system perintah pada bawahannya
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari para bawahannya

- c. Menyenangi formalitas dan upacara ritual yang berlebihan
- d. Komunikasi berlangsung satu arah

4. Tipe otokratis

Tipe ini bersifat konservatif dan senantiasa bersikap ingin menang sendiri.

5. Tipe laissez faire

Tipe kepemimpinan seperti ini tidak praktis sebagai pemimpin karena senantiasa membiarkan kelompok atau organisasinya berbuat semuanya.

6. Tipe populistis

Pada tipe ini kepemimpinan berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional yang kurang dalam menerima pandangan dan bantuan dari orang lain.

7. Tipe administratif

Tipe ini mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif dan juga mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Tipe demokrasi

Tipe kepemimpinan seperti ini selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya dan disamping itu juga terdapat pekerjaan dari semua jawaban dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

Secara nyata berbagi tipe kepemimpinan ini tidak ada yang mutlak di nilai baik atau buruk nya,yang penting asal tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini di sebabkan karena

kepemimpinan itu di pengaruhi oleh beberapa factor, seperti tujuan, pengikut, organisasi, karakteristik pemimpin dan situasi yang ada.

2.2.5 Pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas

Kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Maka dari itu peranan pemimpin sangatlah vital dalam menunjang produktivitas karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi menurut **Hasibuan (2002:219)** adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **Luthans (2006:171)** motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis

atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

2.3.2 Teori Motivasi Menurut Beberapa Ahli

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi menurut beberapa ahli, antara lain:

1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori Hirarki menurut **Abraham.H. Maslow (Ulber Silalahi 2002:345)** menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia.

Kebutuhan tersebut adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*)
- c. Kebutuhan social (*social needs*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi (*self actualization needs*)

2. Teori McClelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (high achievers) memiliki tiga ciri umum yaitu :(**McClelland dalam Artikel Pendidikan Akhmad Sudrajat,2008**)

- a. Sebuah prefensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
- b. Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran misalnya

- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

3. Teori Clayton Alderfer (Teori "ERG")

Teori Aldefer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ARG" Teori Aldefer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga irtilah yaitu : E = Existence (kebutuhan akan eksistensi), R= Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan). Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu di usahakankan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa : **(Clayton Alderfer teori Artikel Pendidikan Akhmad Sudrajat, 2008)**

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah yang telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendatar.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. **(Herzberg dalam Artikel Pendidikan Akhmad Sudrajat, 2008)** Teori yang dikembangkannya di kenal dengan "Model Dua Faktor" daro motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau "pemeliharaan". Menurut teori ini yang di maksud

faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

5. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “Work And Motivation” mengetengahkan suatu teori yang di sebutnya sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin di capai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. **(Victor H. Vroom dalam Artikel Pendidikan Akhmad Sudrajat, 2008)**

Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

- 1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam di cerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
- 2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.

- 3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
- 4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

2.3.3 Hakikat Motivasi

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktifitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan kepada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Menurut (**Manullang, 2003:16**) seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan yang dicirikan sebagai berikut:

1. Pegawai tersebut menentukan tujuannya tidak terlalu muluk-muluk dan juga tidak terlalu rendah, tetapi cukup mempunyai tantangan untuk dapat di kerjakan lebih baik.
2. Pegawai menentukan tujuan karena secara individu dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat di kuasai bila mereka kerjakan sendiri.
3. Pegawai senang terhadap pekerjaannya karena merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.

4. Pegawai lebih senang bekerja dalam tugas-tugasnya yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain lebih tinggi.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pemimpinnya merupakan proses kegiatan pemberi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang di berikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (**Siagian, 2002:123**). Nampaknya pemberian motivasi oleh pemimpin kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Di samping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori untuk menggerakkan bawahannya.
2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dan perasaan, keharusan, dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan terasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi yang jelek (buruk).

2.3.5 Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

Motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan. (Wursanto, 2005:288).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan. **(Nitisemito, 2002:183)**.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi,2007:134)**.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu **(Siagian, 2002:63)** :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu :

- a. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

1. Adanya kantin atau cafetaria dilingkungan perusahaan
 2. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan secara cuma-cuma.
- b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

- a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya sebagai berikut :

1. Ventilasi yang cukup para gedung
2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
3. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
4. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara

c. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benderang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain

1. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
2. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental.

d. Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja, merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang di akibatkan dari keteledoran dalam bekerja.

c. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adana semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. **(Sumarni dan Soeprihanto, 2000: 225).**

Berdasarkan pemaparan diatas maka jelaslah bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi rasa aman dalam bekerja, serta mempunyai pengaruh terhadap sikap para pekerja dalam melakukan tugasnya sehari-hari dalam perusahaan.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan berkerja.

2.5 Pelatihan

2.5.1 Pengertian Pelatihan

Perkembangan bisnis organisasi tentunya tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia. Ini berarti bahwa sumber daya manusia melalui pelatihan haruslah mendapatkan prioritas tinggi di perusahaan agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan tidak menjadi usang.

Menurut pendapat para ahli Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat

dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori **Rivai (2005 : 226)**.

Alasan lain perlu nya pelatihan karena pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. **Malthis (2006 : 301)**. Menurut pasal 1 ayat (9) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. **Notoatmodjo (2003 : 28)**.

Pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya **Dessler (2004 : 216)**.

Istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation* **Mangkunegara (2009 : 44)**.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan **Ike Kusdyah (2007 : 110)**.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya semakin baik sesuai dengan standar. **Mangkuprawira (2004 : 135).**

Kalau disimpulkan dari pengertian diatas latihan merupakan suatu kegiatan untuk membantu karyawan dalam keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya **Gomes (2003: 197).**

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan dan latihan, sasaran ini berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran pendidikan dan latihan. Serta pendidikan dan latihan juga dapat diartikan keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. **Siagian (2006 : 145).**

Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan:

- a. Pihak yang diberikan pelatihan (*trainee*) harus dapat dimotivasi untuk belajar:
- b. *Trainee* harus mempunyai kemampuan untuk belajar:
- c. Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat:

- d. Pelatih harus menyediakan bahan-bahan yang dapat diperhatikan atau ditrapkan:
- e. Bahan – bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan:
- f. Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan: **Rivai (2005 : 226)**

Komponen-Komponen pelatihan:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan **Mangkunegara (2009: 4)**.

2.5.2 Sasaran Pelatihan

Dari pengertian yang telah diuraikan diatas dapat dilihat apa yang dapat diambil dari program pelatihan karyawan tersebut. Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang hendak dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat

diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan **Rivai (2005 : 228)**. Adapun tujuan dari pelatihan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Menghindarkan keseragaman.
- i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai. **Mangkunegara (2006: 52)**

Dalam jangka panjang pembinaan dan keterampilan ini mencakup pendidikan dan pelatihan, pendidikan formal bermaksud untuk memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan secara umum, sedangkan latihan berfungsi memberikan kepada mereka yang mempunyai kemampuan spesifik yang sudah dihubungkan guna membuat siap untuk dipekerjakan (**Soeroto, 2002:216**).

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan produktivitas tenaga kerja, sedangkan sasaran latihan kerja antara lain adalah orang yang mencari kerja, yang sudah bekerja, ataupun yang bekerja serta mereka yang mencari kerja sendiri. Sehingga keterampilan kerja memberikan peluang yang lebih besar dan kuat untuk bisa memperoleh pekerjaan atau menciptakan pekerjaan sendiri. **Simanjuntak (2001 : 19).**

Secara umum tujuan pengembangan tenaga kerja sebagai berikut:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama secara horizontal diantara sesama karyawan dengan manager atau pimpinan.

Simanjuntak (2001 : 24).

Sedangkan tujuan pelatihan lainnya adalah sebagai berikut:

1. Agar supaya masing-masing pengikut latihan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efisien.
2. Agar supaya pengawasan lebih sedikit.
3. Agar pengikut latihan lebih berkembang.
4. Menstabilisasi calon tenaga kerja. **Manullang (2001 : 85).**

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan bermanfaat dalam:

1. Menjamin konsistensi dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan.

2. Memudahkan komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan pihak yang memerlukan pelatihan.
3. Memberikan kejelasan bagi peserta tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka mencapai sasaran.
4. Memudahkan penilaian peserta dalam mengikuti pelatihan.
5. Memudahkan penilaian hasil program pelatihan.
6. Menghindari kemungkinan konflik antara penyelenggara dengan orang yang meminta pelatihan mengenai efektivitas pelatihan yang disampaikan.

Rivai (2005 : 229).

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang yang melakukan pelatihan. Ada tiga jenis tujuan pelatihan yang dapat ditetapkan, yaitu:

1. Pengetahuan: menanamkan informasi kognitif dan perincian untuk peserta pelatihan.
2. Keterampilan: mengembangkan perubahan perilaku dalam menjelaskan kewajiban-kewajiban pekerjaan dan tugas.
3. Sikap: Menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan
(Malthis 2006 : 312).

2.5.3 Manfaat Pelatihan

Bagi organisasi terdapat paling sedikit tujuh manfaat yang dapat diambil melalui penyelenggaraan program latihan:

- a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan

tugas, tumbuh subur nya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interkasi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai serta tanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalnya.
- g. Penyesuaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh dan subur nya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi. **Siagian (2000 : 183).**

Seperti yang telah diuraikan tadi, manfaat besar lainnya yang dapat diambil melalui penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan secara baik adalah dalam rangka penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antar para anggota organisasi, hal ini terjadi karena:

- a. Terjadinya proses komunikasi efektif.
- b. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.
- c. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku khusus dilingkungan suatu organisasi.
- d. Terdapatnya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh pegawai.
- e. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya. **Siagian (2000 : 185)**

Hasil yang diharapkan dari penyelenggaraan program pelatihan adalah adanya perubahan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan serta sikap, manfaat pelatihan yaitu:

- a. Menaikkan rasa puas karyawan
- b. Mengurangi ketidakhadiran karyawan
- c. Mengurangi pemborosan
- d. Memperbaiki metode dan sistem kerja
- e. Meningkatkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya lembur
- g. Mengurangi tingkat pemeliharaan mesin
- h. Mengurangi keluhan karyawan

- i. Mengurangi kecelakaan kerja
- j. Meningkatkan kemampuan serba guna pegawai
- k. Memperbaiki komunikasi
- l. Memperbaiki moral pegawai
- m. Menimbulkan kerja sama yang baik

Dari berbagai manfaat yang dikemukakan diatas, yang masih bersifat ilustratif, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai investasi organisasi bukan hanya wajar akan tetapi mutlak dilakukan.

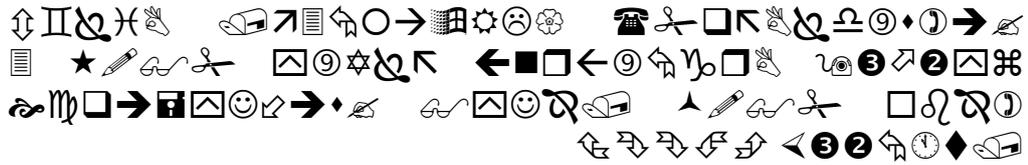
2.5.4 Pengaruh pendidikan dan latihan terhadap produktivitas

Pendidikan dan latihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dan mengutamakan metode dari pada teori untuk menunjang kinerja atau produktivita karyawan.

2.6 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:





Artinya: Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah (2): 110).

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

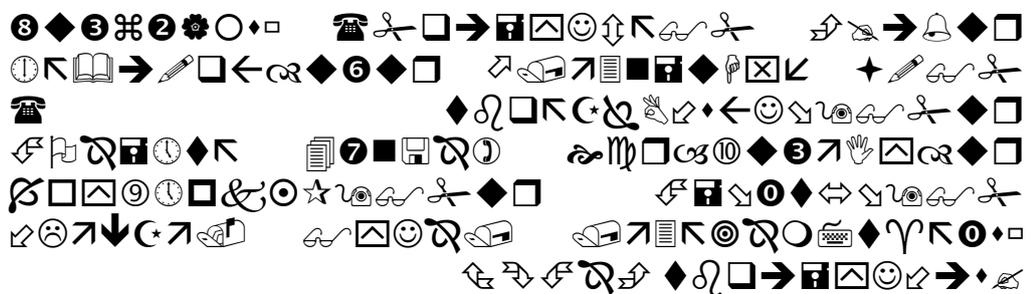


Artinya: “Sesungguhnya tuhanmu melapangkan rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya” (QS Al Israa [17]: 30).

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan

bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105 :



Artinya: *Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai produktivitas:

Juplianika (2008), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pada PT. Sawit Riau Makmur Kab. Rokan Hilir. Pada penelitian ini ada empat variable bebas yang dibahas yaitu disiplin kerja, pengawasan kerja, pendidikan dan latihan kerja, lingkungan kerja. Dari penelitian dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil bahwa disiplin kerja (X1),

pengawasan (X2), pendidikan dan latihan kerja (X3), lingkungan kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

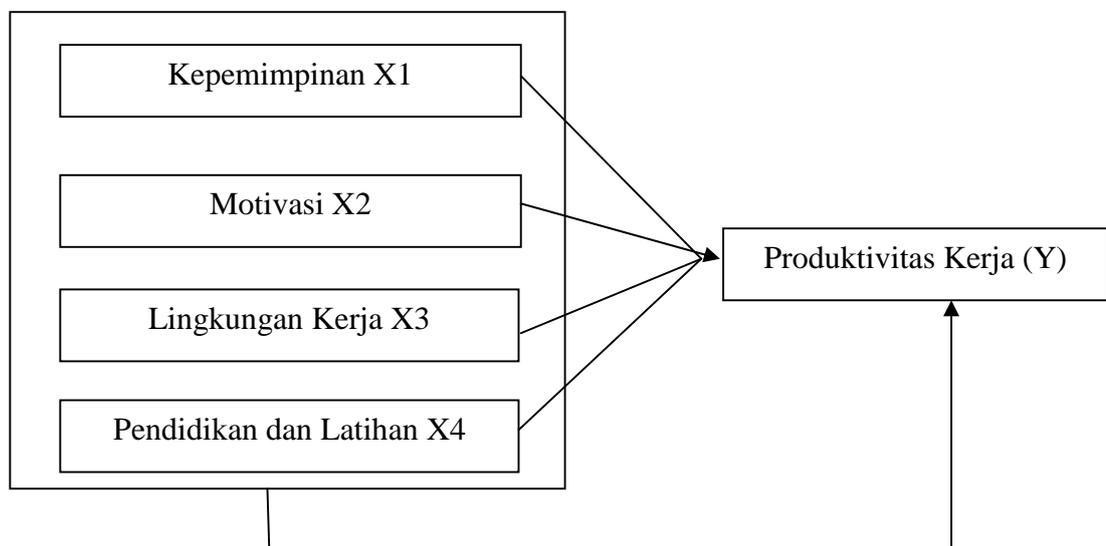
Kabul mutolib (2012), analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Marita Makmur Jaya, Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Berdasarkan dari hasil uji simultan (uji F) diketahui bahwa variable lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji secara parsial (uji T) diketahui bahwa variable lingkungan kerja, kompensasi dan pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Ana Vermita (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra Kampar. Berdasarkan dari hasil uji simultan (uji F) diketahui bahwa variable lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji secara parsial (uji T) diketahui bahwa variable lingkungan kerja, kepemimpinan dan pendidikan dan pelatihan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan antara lain faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Berikut konsep-konsep itu diuraikan.



Gambar 1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pendidikan dan latihan terhadap produktivitas kerja (Nitisemito, 2000 : 146)

2.9 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Produktivitas (Y)	Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara memanfaatkan sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2005:128)	1. Sikap kerja 2. Tingkat keterampilan 3. Hubungan antar tenaga kerja dan pimpinan 4. Manajemen produktivitas 5. Efisiensi tenaga kerja (Hasibuan, 2005:128)	Likert
2.	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan diartikan sebagai kemauan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk memengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2002:62)	1. Kejujuran 2. Visi kedepan 3. Mengilhami pengikutnya 4. Kompeten 5. Menjadi pembelajar terus menerus (Siagian, 2002:62)	Likert
3.	Motivasi (X2)	Pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2002:219).	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi Hasibuan (2002:219)	Likert

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
4	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Misalnya dengan adanya penerangan, suatu yang bising dan sebagainya. Dengan danya kondisi kerja yang nyaman, alat kesehatan kerja, fasilitas lainnya akan menyebabkan para karyawan merasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaannya Nitisemito (2002 : 133).	1. Pelayanan bagi karyawan 2. Kondisi kerja 3. Penerangan 4. Keamanan dan keselamatan kerja 5. Hubungan kerja antar karyawan Nitisemito (2002 : 133)	Likert
5	Pendidikan dan Latihan	Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Notoatmodjo (2003 : 28)	1. Peningkatan pengetahuan 2. Peningkatan keterampilan 3. Pengembangan sikap 4. Peningkatan prestasi 5. Konsistensi kerja Notoatmodjo (2003 : 28)	Likert

2.10. Hipotesis Penelitian

Dari uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat diambil suatu kesimpulan berupa hipotesis yaitu :

- a. *Diduga Faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari.*

- b. *Diduga faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari.*
- c. *Diduga faktor lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari.*
- d. *Diduga faktor pendidikan dan latihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adimulya Agro Lestari.*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Adimulya Agro Lestari Desa Suka Maju, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

a. Data primer

Data yang diperoleh langsung pada PT. Adimulya Agro Lestari Desa Suka Maju, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. Data ini dapat berupa tanggapan atau hasil wawancara penulis dengan responden dan pimpinan Instansi yang bersangkutan.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari hasil pencatatan pada objek penelitian yang berasal dari PT. Adimulya Agro Lestari Desa Suka Maju, Kecamatan Singingi Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi. serta segala sumber data yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Data tersebut berupa struktur organisasi Perusahaan, sarana dan prasarana yang disediakan Perusahaan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode-metode sebagai berikut:

a. Interview (wawancara)

Yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung kepada pihak – pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, guna mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian ini.

b. Kuesioner (angket)

Angket ini digunakan dengan menggunakan metode pertanyaan terbuka, sehingga responden dengan leluasa memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang ada di Perusahaan yang berhubungan dengan sistem koordinasi.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2011:90)**, Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang terdapat pada PT. Adimulya Agro Lestari adalah 302 karyawan.

b. Sampel

Menurut **Sugiyono (2011:91)**, sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil

semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Dengan demikian peneliti mengambil sampel menggunakan rumus slovin (**Husein Umar: 2002:141**) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Ukuran sampel

n = Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan, disebut juga dengan nilai kritis 10% (0.1).

$$= \frac{302}{1 + 302(0.1)^2}$$

$$= 75,12 = 75 \text{ sampel}$$

Jadi jumlah sampel yang akan diambil adalah sebanyak 75 orang karyawan.

3.5 Analisis Data

Analisis data ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas.

a. Uji validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisioner dari responden benar-benar sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0,3 hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubunganyang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada fariabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Uji releabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Penguji releabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur randah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Adapun criteria pengambilan keputusan untuk uji releabilitas adalah dengan melihat nilai cronbach alfa (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alfa lebih besar 0,60.

c. Uji normalitas data

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariat khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1. Uji multi kolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multi kolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan variance inflation factor (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$.

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multi kolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

2. Uji auto korelasi

Auto korelasi merupakan korelasi yang terjadi antara anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode. Jika ada, berarti terdapat auto korelasi. Dalam penelitian ini keberadaan auto korelasi diuji dengan Durbin Watson.

e. Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linier berganda, yaitu semua metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 20.0. Analisis ini memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y : Produktivitas

a : Konstanta

X_1 : Kepemimpinan

X_2	: Motivasi
X_3	: Lingkungan Kerja
X_4	: Pendidikan dan Latihan
b_1, b_2	: Koefisien Regresi (Parsial)
e	: Tingkat Kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan skala likert.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F tes), uji koefisien determinasi (R^{square}), uji signifikansi parameter individual (t tes).

1. Uji secara simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n - (k + 1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai alfa yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

2. Uji signifikansi secara parsial (uji t)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n-k$. adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel – variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

g. Teknik Pengukuran Skor

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert untuk menjawab kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Skala likert merupakan subjek penelitian dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Adapun alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yaitu :

1. Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Alternatif jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Alternatif jawaban Netral (N) diberi skor 3
4. Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Untuk mempermudah dalam mengolah data dan menganalisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.0.