

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Merupakan paduan dari pengertian manajemen dan Sumber Daya Manusia. Definisi manajemen mengandung tiga unsur, yaitu proses sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kerja pada suatu unit usaha. Dalam pengertian sumber daya manusia ini tercakup semua unsur yang dimiliki sumber daya manusia, termasuk energi, bakat, keterampilan, kondisi fisik dan mental. Sumber daya manusia dapat juga dikatakan sebagai daya yang berasal dari manusia termasuk tenaga dan potensi yang dimiliki oleh manusia tersebut.

Mangkunegara (2009:2) mengatakan "**mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat**".

Menurut Sutrisno (2009:3) mengatakan "**Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya**".

Menurut Sutrisno (2009:5) mengatakan : “Sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

Dari pengertian manajemen dan sumber daya manusia di atas, secara sederhana dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia.

2. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan (2006 : 21) fungsi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan (*planning*)

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

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menatakan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dan terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mereka mentaati peraturan perusahaan dan bekerjasama sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tingkat perbaikan dan penyempurnaan rencana pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

B. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Definisi secara umum meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Berikut diuraikan beberapa pengertian gaya kepemimpinan antara lain :

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:2) mengatakan "kepemimpinan dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok".

Menurut Thoah (2012:49) mengatakan "gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat".

Pemimpin biasanya memberikan kekuasaan untuk memecahkan masalah yang ada. Pemimpin menginginkan agar bawahannya bisa mengendalikan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak dengan para bawahannya. Dengan demikian para bawahan diuntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi.

2. Teori – Teori Kepemimpinan

Secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan di bagi tiga aspek, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori kepemimpinan situasional. Berikut ini akan di jelaskan secara singkat masing-masing teori kepemimpinan.

Sutrisno (2009 : 226)

a. Pendekatan teori sifat

Teori sifat, bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian.

Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain :

- 1) Takwa diartikan bahwa seorang hamba Allah takut atas murka Allah dan siksa-Nya, oleh karena itu seorang hamba Allah dituntut untuk melaksanakan perintah-perintah-Nya, dan menjauhi segala larangan-Nya.
- 2) Sehat adalah suatu kondisi di mana segala sesuatu berjalan normal dan bekerja sesuai fungsinya dan sebagaimana mestinya. Secara sederhana, sehat sinonim dengan kondisi tidak sakit.
- 3) Cakap merupakan kemampuanberfikir kreatif meskipun menghadapi hambatan dalam melaksanakan sesuatu
- 4) Jujur adalah kata yang digunakan untuk menyatakan *sikap* seseorang.
- 5) Tegas adalah soal kepercayaan diri yang tinggi dan kemampuan untuk membela diri. Tegas bukan berarti harus berkata dengan keras dan mengekspresikan diri dengan muka marah, Tetapi tegas adalah berkata dengan jelas dan tidak bertele-tele.
- 6) Setia adalah suatu perbuatan atau perasaan yang dilakukan atau dikendalikan oleh pikiran emosional seseorang dengan melihat dan merasakan suatu kejadian.
- 7) cerdik adalah pandai,pintar dan juga cerdas dalam menyelesaikan suatu persoalan dalam waktu singkat
- 8) Berani adalah mempunyai hati yg mantap dan rasa percaya diri yg benar dalam menghadapi kesulitan

- 9) Disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya
 - 10) Manusiawi adalah sifat yang dimiliki seseorang untuk memaklumi atau memberi toleransi.
 - 11) Bekemauan keras merupakan sikap yang tidak mudah menyerah ataupun putus asa.
 - 12) Berinovasi merupakan upaya atau tindakan penemuan hal baru yang berbeda dari yang lain atau belum dikenal.
 - 13) Berwawasan luas yaitu memiliki pengetahuan dalam segala hal yang lebih dibandingkan yang lainnya.
 - 14) Komunikatif, daya nalar tajam, daya tanggap peka.
 - 15) Kreatif merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan suatu produk yang baru.
 - 16) Tanggung jawab merupakan berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya dan menanggung akibatnya.
- b. Pendekatan teori perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku

pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.

c. Pendekatan teori situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasi kontingensi berusaha meramalkan efektifitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

3. Asas-asas kepemimpinan menurut Suradji (2014:68) asas-asas kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Kemanusiaan : mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan, yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu, demi tujuan-tujuan human.
- b. Efisien : efisiensi teknis maupun sosial, berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomis, serta asas-asas manajemen modern.

Kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata menuju pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.

4. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin berbeda-beda cara berperilaku guna mempengaruhi anak buah. Perilaku yang berbeda itu tercermin dari sikap tindakan melakukan pekerjaan.

Menurut Suradji (2014 : 94) **“Gaya Kepemimpinan adalah sikap perilaku pemimpin berdasarkan norma pribadi sesuai nilai-nilai kepribadian yang di anut seorang pemimpin dalam praktik memimpin anak buah agar mampu mempengaruhi pengikut”**.

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan :

a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter. Seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otokratis menganggap dirinya adalah segala-galanya dan menganggap dirinya pusat kekuasaan serta wewenang sehingga ia berhak menjadikan anak buah sesuai dengan kehendaknya. Gaya kepemimpinan jenis otokratis biasanya sangat perhatian pada efisiensi kerja dan efektifitas kerja, tapi sangat disayangkan ia meninggalkan pada peran anak buah dalam satu kesatuan gerak guna keberhasilan kepemimpinannya.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis berfokus pada dasar kemanusiaan dalam menerapkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dengan tipe demokratis sangat menjunjung tinggi derajat dan harkat manusia yang dipimpinya, serta ia menganggap

bahwa dirinya sebagai kekuatan yang mendukung keberhasilan kepemimpinannya.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan bebas bertentangan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin bergaya kepemimpinan bebas tidak terjun langsung dalam aktifitas bawahan bahkan memberi kebebasan kepada bawahan untuk berprakarsa, berinisiatif dan bertindak sesuai irama kemampuannya.

5. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (leadership style). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin umumnya dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Dimana sifat-sifat tersebut dapat terlihat melalui kepribadian sehari-harinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan yang tidak dapat dilepaskan dari sifat kepemimpinan itu sendiri **Soebagio (2001 : 25)** adalah :

a. Jenis kelamin

Pria dan wanita umumnya memiliki sifat mendasar yang berbeda sebagai contoh wanita cenderung menggunakan perasaannya dan bertindak lembut, sebaliknya pria lebih menggunakan kemampuan berpikir dan bertindak keras.

b. Usia

Secara umum orang yang berusia muda cenderung memiliki sifat yang dinamis dan idealis. Sebaliknya semakin bertambah usia seseorang. Cenderung pila mengurangi kemampuannya berpikir dan bekerja lebih keras. Tentunya hal ini tidak selalu berlaku pada setiap orang.

c. Fisik, mental dan pikiran (intelektual)

Setiap makhluk ciptaan Tuhan yang 'unik' artinya tidak ada satupun manusia yang memiliki keneradaan yang sama atau dengan lainnya. Perbedaan ini terlihat dari fisik (tubuh), mental dan pikirannya yang akhirnya mempengaruhi kepribadiannya.

d. Pendidikan

Salah satu faktor yang membentuk kehidupan manusia adalah pendidikan yang pernah diterimanya, baik di lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Semakin tinggi pendidikan yang pernah diterima seseorang.

C. Motivasi

1. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak Hasibuan (2006:141) mendefinisikan **“Motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”**. Motivasi juga merupakan suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakannya.

Motivasi dapat dilihat dalam dua aspek, yaitu aspek aktif (dinamis) dan aspek pasif (statis). Bila dilihat dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2011:93) mengatakan **“Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif”**.

Menurut Sinungan (2009:134) mengatakan **”Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”**.

Oleh karena itu motivasi dapat di artikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

2. Prinsip – prinsip motivasi

Menurut Thoha (2007:66) “**Motivasi adalah suatu permasalahan yang kompleks. Karena didalamnya menyangkut hal-hal yang meliputi perasaan, pikiran dan pengalaman dari masing-masing individu, yang dipengaruhi hubungan baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi**”.

Oleh karenanya memberikan pendekatan motivasi secara individual untuk bekerja di setiap situasi tidaklah realistis.

Motivasi adalah suatu fenomena psikologis, sehingga kita perlu mengetahui pendapat dari para psikolog.

Enam prinsip umum motivasi sebagai :

- a. Motivasi adalah proses psikologis, atau lebih tepatnya proses emosional, bukan logis.
- b. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang tidak kita sadari. Tindakan yang kita atau orang lain lakukan mungkin saja tampak tidak logis, namun bagi orang yang melakukannya, tindakannya tampak wajar dan masuk akal.
- c. Motivasi bersifat individual. Tingkah laku seseorang bersumber dari dirinya sendiri.
- d. Motivasi tiap orang berbeda, begitu juga setiap individu bervariasi dari waktu ke waktu.
- e. Motivasi adalah proses sosial. Tidak dapat diingkari, bahwa terpenuhi atau tidaknya kebutuhan kita tergantung dari orang lain.
- f. Dalam tindakan sehari-hari, kita dipandu oleh kebiasaan yang bersumber dari motivasional di masa lalu.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan atas factor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. **Sutrisno (2009 : 116)**

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai ;
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- dan
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan cara bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk di akui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a) Adanya penghargaan prestasi ;
 - b) Adanya hubungan kmerja yang harmonis dan kompak ;
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana ; dan
 - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk cara bekerja juga. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan.

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

- a) Hak otonomi.
- b) Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d) Kesempatan memperoleh umpan baik tentang hasil pekerjaan yang di lakukan.

b. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja

D. Produktivitas

1. Pengertian Produktivitas

Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Menurut Hasibuan (2014:126) mengatakan **"produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu – bahan – tenaga)dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya"**.

Menurut Sutrisno (2009:99) mengatakan **"Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang)"**.

Dalam produktivitas terdapat beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

2. Indikator-indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat

diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

Sutrisno (2009 : 104)

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantanannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang diunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

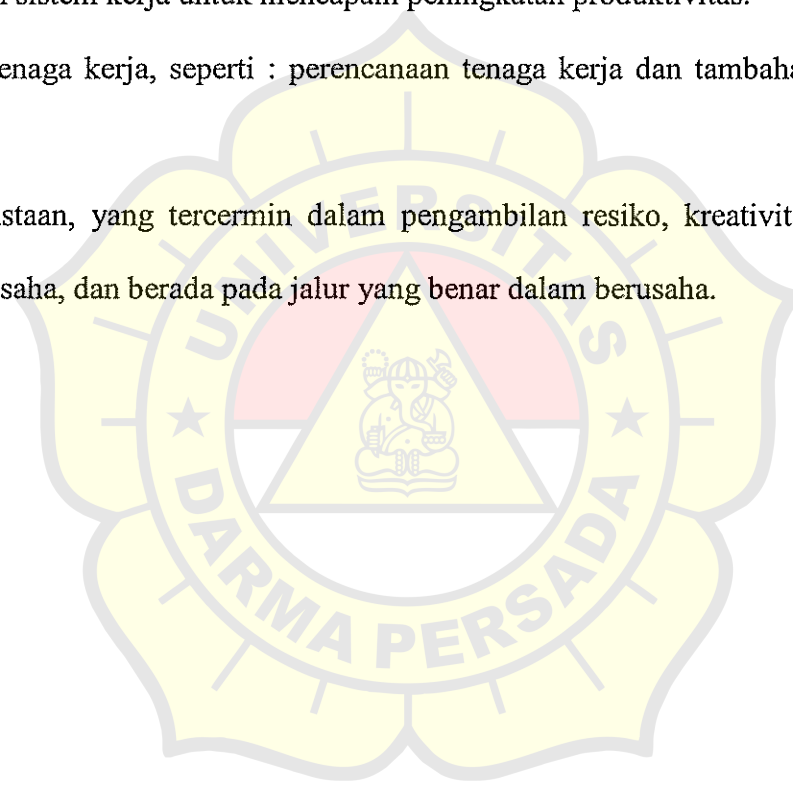
3. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2009 : 71) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah :

- a. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.

- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control circles) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

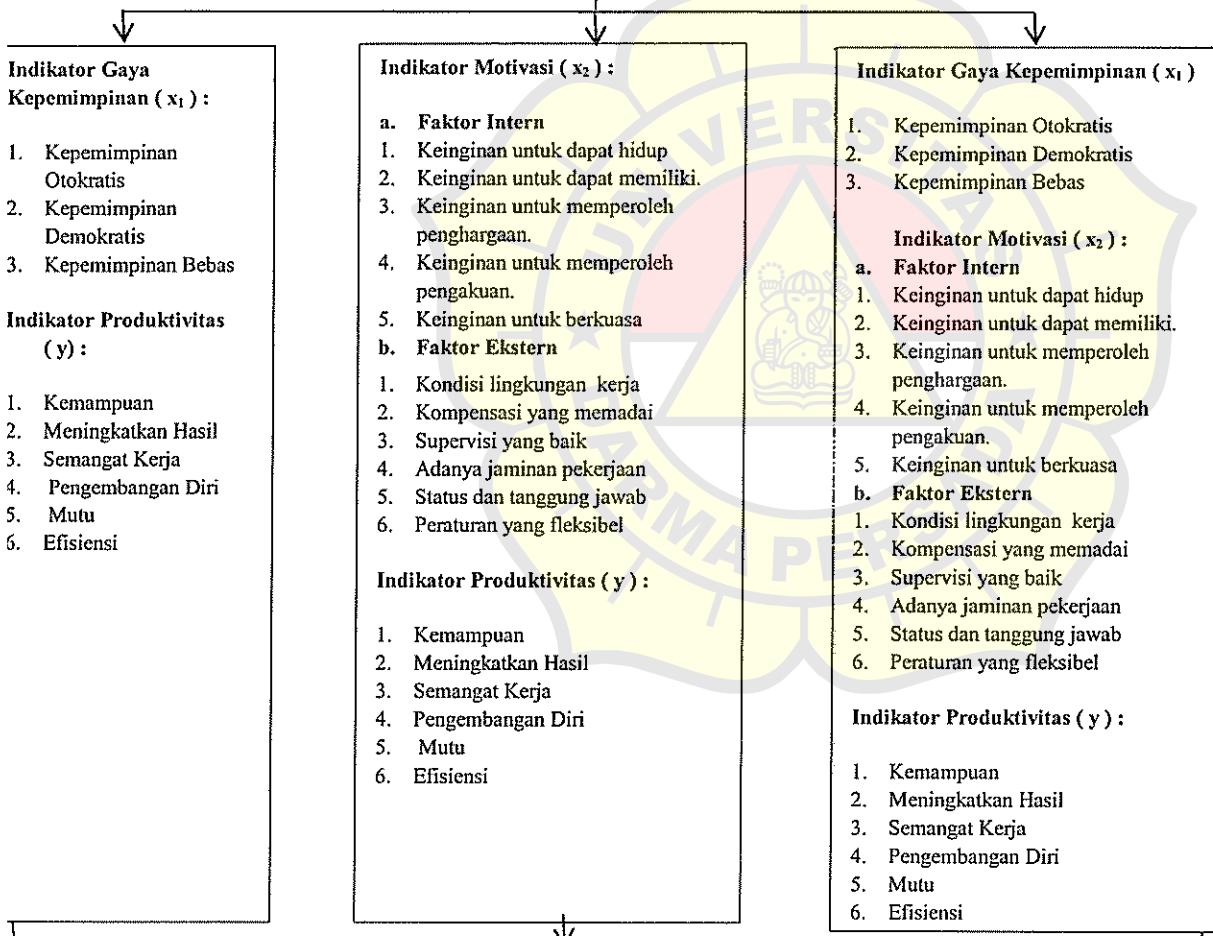


E. Kerangka Pemikiran

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
PT. Muramoto Elektronika Indonesia (bagian produksi assy1 Line Choro)



1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Muramoto elektronika indonesia (bagian produksi assy1 Line Choro).
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Muramoto elektronika indonesia (bagian produksi assy1 Line Choro).
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Muramoto elektronika indonesia (bagian produksi assy1 Line Choro).



Alat Analisis Data

1. Regresi Sederhana
2. Regresi Berganda
3. Korelasi Sederhana
4. Korelasi Berganda
5. Uji Multikolinearitas
6. Uji Autokorelasi



Kesimpulan Dan Saran

F. Hipotesis

Menurut Sangadji (2010 : 90) hipotesis merupakan suatu bentuk pernyataan yang sederhana mengenai harapan peneliti akan hubungan antara variabel – variabel dalam suatu masalah untuk diuji dalam penelitian.

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Ha : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ho : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Ha : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ho : Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.