

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Dari sisi Bahasa kepemimpinan adalah *leadership* yang berasal dari kata *leadr*. Kata itu muncul pada tahun 1300-an sedangkan kata *leadership* muncul kemudian yaitu sekitar tahun 1700-an. Kepemimpinan adalah penggeneralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep – konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, timbulnya kepemimpinan, sifat- sifat utama pemimpin, tugas pokok pemimpin, dan etika profesi kepemimpinan.

Menurut Henry Pratt dalam Dr. Kartini Kartono (2016:38), Pemimpin adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasi atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi. Dan Pemimpin ialah seseorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas - kualitas persuasifnya, dan penerimaan secara sukarela dari pengikutnya.

Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi.

Bila organisasi dapat diidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan bila organisasi dapat diidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Kepemimpinan merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitas pribadi maupun kelompok, sehingga membentuk suatu pola tindakan. Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan agar bekerja bisa memenuhi tujuan bersama. “Kepemimpinan ialah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono, 2013;187)”

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku atau sikap orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia

bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan. (Sutarto, 2012;25). Dapat ditarik kesimpulan dari berbagai definisi tentang kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang bisa memengaruhi perilaku orang lain dengan didasarkan tujuan yang sama. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka terdapat 3 (tiga) implikasi , Dalam Ira Yizlia,A.R (2013;

7) penting yaitu:

1. “Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Kesediaan menerima pengarahan dari pimpinan, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok itu bukan tanpa kuasa; mereka dapat dan bias membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Kekuasaan manajer dapat bersumber dari kekuasaan imbalan (*reward power*), kekuasaan paksaan (*coercive power*), kekuasaan sah (*legitimate power*). kekuasaan referensi (*referent power*), dan kekuasaan ahli (*expert power*).
3. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara. Para pemimpin telah mempengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi, sehingga diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka.”

Berdasarkan uraian tentang devinisi kepemimpinan diatas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak di pengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi / lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. “Mempengaruhi” adalah proses dimana proses orang yang memengaruhi berusaha merubah kompetensi, perilaku, nilai-nilai, norma-

norma, kepercayaan, pikiran dan tujuan yang dipengaruhi secara sistematis dan kepemimpinan juga yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Menurut Yuki dalam Sunyoto (2015:83), “kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi”.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dalam Hasibuan (2011: 170).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerja sama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Teori Kepemimpinan

Para ahli mendefenisikan teori tentang kepemimpinan dengan berbeda-beda, namun setiap teori menegaskan bahwa didalam perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang dapat diandalkan dan bertanggung jawab sebagai dasar dari kelancaran visi misi perusahaan.

Secara ringkas diantaranya dapat dijelaskan sebagai berikut dalam Robbins dan Judge (2015:249):

1. “ Teori Sifat Trait theory atau teori sifat adalah merupakan teori kepemimpinan yang berpandangan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang membedakan dengan yang bukan pemimpin. Dalam kehidupan nyata dapat ditemukan adanya orang-orang yang mempunyai sifatsifat yang luar biasa.
 2. Teori Perilaku Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil dari ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai 16 tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung memengaruhi efektivitas kelompok. Pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain dengan efektif.
 3. Teori Kontinjensi Contingency theory dinamakan pula sebagai Situational theory. Teori ini menganjurkan bahwa efektivitas gaya perilaku pemimpin tertentu tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan perubahan situasi. Teori ini secara langsung menantang gagasan bahwa hanya ada satu gaya kepemimpinan terbaik.
 4. Teori Sedang Tumbuh Masalah kepemimpinan berkembang sejalan dengan perkembangan suatu organisasi. Hal tersebut menarik minat dan pemikiran beberapa penulis tentang model kepemimpinan yang sesuai dengan zamannya.”
- Teori – teori yang dimunculkan menunjukkan perbedaan perbedaan dalam :
- a. Pendapat dan uraiannya
 - b. Metodologinya
 - c. Interpretasi yang diberikan
 - d. Kesimpulan yang ditarik

G.R Terry Dalam Kartini Kartono (2016:71) mengemukakan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu :

1. “ Teori Otokratis
Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan bersifat otoriter atau paksaan.
2. Teori Psikologis
Kepemimpinan ini menerapkan sisten motivasi agar memicu ketersediaan karyawan untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan
3. Teori Sosiologis
Pemimpin diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan didalam organisasi
4. Teori Suportif
Pemimpin berusaha menciptakan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan guna memicu semangat karyawan didalam bekerja.
5. Teori laissez faire

Seorang pimpinan yang tidak becus yang menyerahkan semua tanggung jawab kepada bawahannya.

6. Teori Kelakuan Pribadi
Muncul berdasarkan kualitas pribadi atau pola kelakuan para pemimpinnya.
7. Teori Sifat Orang –Orang Besar
Sifat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik yang diharapkan kepada pemimpinnya.
8. Teori Situasi
Menjelaskan bahwa pimpinan harus bisa menyesuaikan diri terhadap situasi
9. Teori Humanistik
Memenuhi seluruh kebutuhan insani melalui interaksi dengan rakyat / perusahaan.”

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin menghadapi dan melayani staf atau bawahan yang biasanya berbeda pada setiap individu dan dapat berubah – ubah. Nilai seorang pemimpin (*leader*) bukanlah ditentukan oleh hasil yang dicapai secara pribadi, melainkan oleh kemampuannya mencapai hasil dari pihak yang berada dibawah pengawasannya serta yang berada di bawah pengawasannya serta pengaruh yang dipancarkannya kepada orang – orang atau pihak-pihak yang berhubungan dengan sang pimpinan.

Kepemimpinan dapat disebut sebagai aspek yang paling relevan dari semua aspek organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berfikir dan bertindak laku sedemikian

rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam pencapaian tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi tipe kepemimpinan.

Menurut pendapat Fahmi (2016:73) Kepemimpinan terdiri dari:

1. "Tipe Kharismatik Berdasarkan kekuatan energi dan daya tarik yang akan diikuti oleh anggotanya.
2. Tipe Paternalistis Bersikap melindungi bawahannya sebagai orang tua yang penuh kasih sayang.
3. Tipe Militeristis Bersikap banyak menggunakan perintah, sangat otoriter menghendaki bawahan agar patuh, penuh formalitas.
4. Tipe Otokratis Berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. Tipe Laissez Faire Bersikap membiarkan bawahannya memiliki wewenang dan tanggung jawab sendiri.
6. Tipe Populistik Bersikap pada nilai masyarakat tradisional.
7. Tipe Demokratis".

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Karena setiap jenis memiliki kelebihan dan kekurangan yang disesuaikan dengan organisasi pemimpin tersebut berada. Pemimpin hebat bisa menginspirasi gerakan politik dan perubahan sosial. Mereka juga dapat memotivasi orang lain untuk tampil, berkreasi, dan berinovasi.

2.1.4. Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111) terdiri dari :

4. “Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik
5. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
6. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
7. Menjaga kekompakan anggota tim.
8. Menghargai perbedaan dan keyakinan.”

Indikator – indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

- a. “Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan mendengar
Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.
- e. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya.”

2.2. Produktivitas Kerja

2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan

productivity: having the ability make or create, creative. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya.

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas bukanlah produksi, karna keduanya tidak selalu sama. Produksi yang menjadi perhatian adalah peningkatan output sedangkan penggunaan input kurang mendapatkan perhatian. 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 kerjaitu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Untuk itu didalam meningkatkan suatu produktivitas kerja para pegawainya, baik lembaga maupun organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin, dimana pemimpin sangat berperan aktif dalam meningkatkan produktivitas. Pada tingkat nasional, produktivitas yang meningkat melengkapi

posisi untuk meningkatkan standar hidup atau paling tidak mempertahankannya sambil melakukan upaya peningkatan kualitas hidup.

Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya. Namun jika semua pihak setuju terhadap tujuan-tujuan umumnya tersebut dengan segala kekurangan dan kelebihannya, maka definisi produktivitas itu diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagi bagian ekonomi yang berbeda-beda.

Produktivitas adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Produktivitas kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipatif memberikan produktivitas kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan produktivitas kerja karyawan rendah.

Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya. Berbicara masalah efektivitas pribadi mau tidak mau seorang pemimpin harus mempunyai

kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi –potensi yang dimilikinya. Kemampuan akan melakukan identifikasi ini akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya. Pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Ia tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah –tengah mereka.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber dayainput.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : perkerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam perkerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam perkerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,

pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Komarudin dalam Sedarmayanti (2017: 341) Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang biasanya dihitung perjam, perbulan, per mesin, dan faktor produksi lainnya.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Triton, “ Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2012 : 100) “ Produktivitas kerja merupakan sikap mental,. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok akan lebih baik”

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Jika produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, maka produktivitas karyawan dikategorikan baik, dan sebaliknya.

2.2.2. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja bagi perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimiliki, ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan atau industri tersebut kehilangan daya saing, dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja didalam perusahaan mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi.

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

Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sedarmayanti (2017 :343) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan dan pelatihan, gizi dan kesehatan, penghasilan dan jaminan sosial, serta kesempatan kerja.

1. “ Pendidikan dan Latihan
Menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan lebih cepat
2. Gizi dan Kesehatan
Gizi dan Kesehatan yang baik akan memberi kemampuan karyawan bekerja dengan baik
3. Penghasilan dan Jaminan Sosial
Penghasilan dan jaminan sosial dapat mendorong bekerja lebih produktif jika kebutuhan finansial nya tercukupi

4. Kesempatan Kerja

Meliputi 3 hal yaitu berkarya ,menikmati pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan & Kesempatan mengembangkan diri.”

Adapun Tiffin dan Cormick, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

- a. “Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga”. (Siagian,2013).”

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Dengan perasaan karyawan yang merasa dihargai didalam perusahaan maka fisik dan fikirannya akan bekerja dengan baik, konsentrasi dan juga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai keinginan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan merasa tertekan dan kebutuhann jasmani karyawan tersebut tidak terpenuhi, maka karya- wan tersebut tidak akan mampu bekerja dan memberikan hasil kerja yang maksi- mal terhadap perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karya- wan tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut (Sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan dan motivasi. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lamakerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Yuniarsih (2013:159) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan kerja.
7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ekonomis
9. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
2. Kemitraan (networking) yang dikembangkan.
3. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan *stakeholder* secara keseluruhan.

5. Tingkat persaingan.
6. Dampak globalisasi.”

Namun masih banyak lagi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti : umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, motivasi faktor internal, eksternal, waktu istirahat, upah, organisasi , lingkungan sosial dan keluarga.

2.2.3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi. Pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, Manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya.

Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi

kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja)

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012 ;101) ada tiga aspek yang utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi , yaitu :

1. Aspek Kemampuan manajemen tenaga kerja
2. Aspek efisiensi tenaga kerja
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Dan rumusan umum dari produktivitas kerja menurut Singodimedjo, yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang ingin dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Menurut Sedarmayanti (2017 : 342) : Sumber informasi untuk mengetahui masalah dan mengukur produktivitas kerja di perusahaan sebagai berikut :

1. *“Job satisfaction (Kepuasan Kerja),*
Dapat diketahui dengan meneliti sikap pegawai dari tingkat kepuasan dan ketidakpuasan pegawai
2. *Waste & Scrap (Limbah dan Sampah) ,*
Barang sisa tidak bermanfaat selama proses produksi
3. *Quality Record (Catatan Kualitas)*
Makin baik mutunya, makin tinggi prduktivitasnya
4. *Absebtееism & tardness (Absensi)*
Catatan hari tidak masuk kerja, terlambat atau pulang lebih awal.
5. *Report from counselor (Laporan konselor)*
Makin sering pegawai ke konselor, maka makin rendah produktivitas karyawan
6. *Grievances (Keluhan)*
Keluhan kepada teman, atasan atau yang dinyatakan sebagai ketidakpuasan kerja
7. *Accident report (Catatan Kecelakaan)*
Makin sering terjadi kecelakaan kerja berarti banyak pegawai tidak produktif di perusahaan
8. *Medical Report*

9. Catatan kunjungan pegawai ke dokter

10. *Suggestion*,

Makin sering pegawai memberi saran, makin besar sumbangannya terhadap produktivitas.”

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Umar dalam Salinding (2011:35) menyebutkan ada dua dimensi pada produktivitas, yaitu:

1. “Efektivitas

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

2. Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan (input) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana.”

Melakukan perbaikan dari setiap sudut aspek penting dilakukan didalam perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja setiap karyawan yang akan memberikan dampak positif bagi Perusahaan. Peningkatan mutu hasil pekerjaan berkaitan erat dengan perbaikan secara terus – menerus, yaitu dengan perbaikan kepada semua komponen organisasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

2.2.4. Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011:104) adalah sebagai berikut:

1. “Kemampuan.
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. 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. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja.
Ini 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.
4. 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 tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu.
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi.
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat kerja, tidaknya konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki semangat kerja, memiliki kemampuan, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai

pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif) dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja.

Perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, tugas pekerjaan yang menantang, dan kondisi fisik tempat bekerja, karena di setiap aspek disimbolkan pengukuran yang dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk mengungkapkan produktivitas kerja karyawan.

2.3. Peneliti Terdahulu

Penelitian ini dikemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan yang berhubungan dengan permasalahan penelitian sekarang. Dengan adanya penelitian terdahulu maka penulis sangat merasa terbantu dalam penelitian ini. Adapun peneliti terdahulu sebagai berikut :

1. Nita Anggreni Sinaga, Universitas Sumatera Utara, 2014

Judul Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan. Data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dari data-data perusahaan dan data pendukung lainnya. Jumlah sampel yang dijadikan sebagai responden yaitu sebanyak 58 responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $109,327 > 3,1618$. Hasil uji t disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sebesar 79,2% kinerja karyawan dipengaruhi cukup erat oleh kepemimpinan dan komunikasi. Nilai R square sebesar 79,9% kinerja karyawan dipengaruhi sangat erat oleh kepemimpinan dan komunikasi.

2. Binur Intan Natalia, Universitas Medan Area , 2012

Dengan judul ‘‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Medan ‘‘

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 77 orang, dan karena populasi di bawah seratus jadi penarikan sampel menggunakan sampel jenuh jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 77 orang. Hasil penelitian ini yaitu dari hasil uji hipotesis pada uji t variabel gaya kepemimpinan dengan nilai thitung $> t_{tabel}$ sebesar $6,545 > 1,665$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Medan . Dan untuk variabel komunikasi diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar $3,214 > 1,665$, dengan tingkat signifikan $0.002 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Medan. Kemudian berdasarkan uji simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($102,084 > 3,12$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. dari hasil ini maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Medan. dan pada nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar $0,727$. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) $= R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 72,7\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar $72,7\%$. Produktivitas kerja pegawai (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor gaya kepemimpinan dan komunikasi. Sisanya sebesar $27,3\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Maria Nurhayati Butar – Butar, Universitas Sumatera Utara, 2011

Dengan Judul “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. CCM Agripharma Kim II Medan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian

produksi PT. CCM Agripharma KIM II Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan eksplanatori yang bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti dan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. CCM Agripharma KIM II Medan yang berjumlah 56 responden dan uji validitas dan reabilitas dilakukan pada PT. Meroke Tetap Jaya. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan teknik sampling Jenuh (sensus) yaitu dengan menggunakan semua anggota populasi dibagian produksi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, peran kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. CCM Agripharma KIM II Medan. Nilai koefisien determinasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,872 berarti hubungan antara variabel peran kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 87,2%, artinya cukup erat. Adjusted R Square sebesar 0,760 berarti 76,0% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dan motivasi, sedangkan sisanya 24,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Ira Yizlia A.R, Universitas Sumatera Utara, 2015

Judul Penelitian, “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pertahanan Kabupaten Deli Serdang.”

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran fungsi Kepemimpinan pada Kantor Pertanahan, bagaimana produktivitas kerja pegawai, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada kantor pertanahan tersebut. Aspek yang diteliti secara garis besar meliputi dua hal, yaitu kepemimpinan dan produktivitas kerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk kepemimpinan adalah pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, dan motivasi. Sedangkan indikator untuk produktivitas kerja pegawai adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 5,9% sementara sisanya 94,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

2.4. Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari

manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut baik karyawan maupun pimpinan.

Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu Kepemimpinan (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya .

Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

H : Pengaruh variabel X terhadap

Y : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

2.5 Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut Sugiyono (2012:159) diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pertanyaan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap

pengujian hubungan yang dinyatakan. Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industri Medan”.

