

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KILANG
SAGU HARAPAN DI KEPULAUAN
MERANTI PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

**AL-MIZAN
NIM : 13612193**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KILANG
SAGU HARAPAN DI KEPULAUAN
MERANTI PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

oleh

AL-MIZAN

NIM : 13612193

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KILANG
SAGU HARAPAN DI KEPULAUAN
MERANTI PROVINSI RIAU**

Diajukan Kepada:

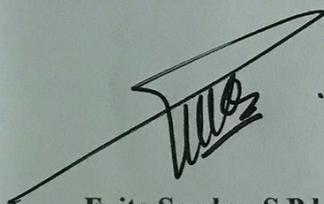
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Al Mizan
NIM : 13612193

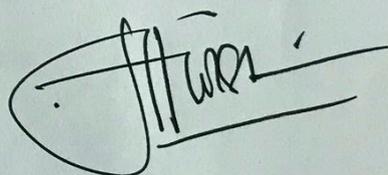
Menyetujui:

Pembimbing Pertama,



Evita Sandra, S.Pd. Ek., M.M
NIDN.1029127202/Asisten Ahli

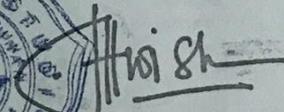
Pembimbing Kedua,



Dwi Septi Haryani S.T., M.M
NIDN.1002078602/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,




Dwi Septi Haryani S.T., M.M
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KILANG
SAGU HARAPAN DI KEPULAUAN
MERANTI PROVINSI RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

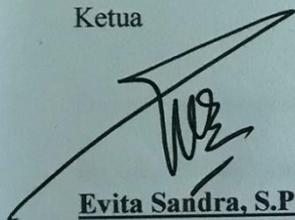
Nama: Al-Mizan

NIM : 13612193

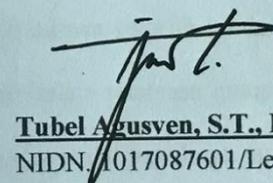
Telah Dipertahankan Di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Empat Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian
Sekretaris,

Ketua

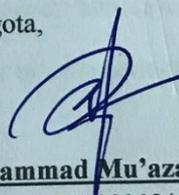


Evita Sandra, S.Pd. Ek, MM
NIDN.1029127202/Asisten Ahli



Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN.1017087601/Lektor

Anggota,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN.1008108302/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 04 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, S.E. M.Ak.Ak. CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Al-Mizan
NIM : 13612193
Tahun Angkatan : 2013
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.19
Program Studi : Manajemen / Strata 1 (satu)
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Produktivitas Kerja Karyawan Kilang Sagu
Harapan Di Kepulauan MerantiProvinsi Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penyusun,



Al-Mizan

NIM : 13612193

HALAMAN PERSEMBAHAN

Assalamu'alaikum warohmarullahi wabarokhatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Sembah sujud dan syukurku kepada Mu ﷻ SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, Engkau yang telah menjadikan diriku manusia yang sentiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini, semoga keberhasilan ini menjadi awal langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita.

Kupersembahkan karya tulis ku ini untuk Ayahnda dan Bundaku tercinta, Bapak Sulaiman dan Ibu zulminahayati yang selau mendoakan, selalu mendukung dalam setiap langkah kakiku. Terimakasih untuk sahabatku (Kk Devi Elvira Rosalina, Asmanisar, Alif Tifanie, Ade Riandry, Agus Sudarsono, Dyah Hanafiah, Dedy Chandra, Dio Pratama Putra, Faisal Falmi, Fitri Rahmawati dan Lukyono. Serta untuk saudara-saudaraku, teman-temanku, kerabatku, guru-guruku, para Dosen dan Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang. Kalian semua adalah sumber semangat dan inspirasiku.

Yakinlah, ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran, yang akan membuat mu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.

Wassalam mualaikum warohmarullahi wabarokhatuh.

SALAMAN MOTTO

Merantaulah

Kau akan dapatkan pengganti kerabat dan teman.

Berlelah-lelahlah, manisnya hidup akan terasa setelah lelah

berjuang

(Imam Syafi'i)

Memang baik menjadi orang penting, tetapi lebih penting menjadi

orang baik

(Jendral Soegeng)

Biarkan saja mereka tertawa, kalau kita tidak pernah berjuang

sampai akhir, kita tidak akan pernah tahu walaupun melihatnya

ada didepan mata

(Marshall D. Teach)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan kurnia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikanskripsi saya dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Kerja Karyawan Kilang Sagu Harapan di Kepulauan Meranti Provinsi Riau”.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa menempuh ujian sarjana pendidikan paa ilmu ekonomi program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemabangunan Tanjungpinang.

Didalam menyelesaikan pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam menyelesaikan hal ini. Oleh sebab itu, disini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E.,M.Ak.Ak.CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk penulis menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E. M.Si. A.k. CA., selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk penulis menimba ilmu dan pengetahuan.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani ST. M.M, selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai selaku pembimbing II yang telah turut membimbing dan, memberikan koreksi kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak Octo Jaya Abriyoso S.I.Kom., M.M selaku sekretaris program studi S1-Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Kepada Ibu Evita Sandra, S.Pd.Ek.,M.M Selaku pembimbing I yang telah membimbing, memberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
8. Bapak Amiruddin selaku kepala pimpinan Kilang Sagu Harapan di Kepulauan Meranti Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Kilang Sagu Harapan tersebut.
9. Seluruh Dosen dan Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Kepada kedua orang tua yang tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan do'a dan nasehatnya disaat hampir menyerah dan selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya secara moril maupun materi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
11. Kepada anggota keluarga dan kerabat yang sentiasa memberikan motivasi dan dukungannya kepada saya
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabat yang sentiasa mendukung, memberikan semangat, mengingat disaat lengah, yang sentiasa membantu dan menasehati hingga saat ini (Kk Devi Elvira Rosalina, Asmanisar, Alif Tifanie, Ade

Riandry, Agus Sudarsono, Dyah Hanafiah, Dedy Chandra, Dio Pratama Putra, Faisal Falmi, Fitri Rahmawati dan Lukyono)

13. Semua pihak yang telah bnyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi karunia yang tak terhingga. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Tanjungpinang, Agustus 2020

Penulis,

Al-mizan

NIM 13612193

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRA	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Konsep Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.1 Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	14

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3 Produktivitas Kerja.....	20
2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	24
2.1.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja.....	26
2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	28
2.1.4 Motivasi Kerja.....	34
2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	35
2.1.4.2 Indikator- Indikator Motivasi Kerja.....	37
2.1.5 Kedisiplinan.....	38
2.1.5.1 Fakor-Faktor Yang Mempengarui Disiplin Kerja...40	
2.1.5.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	42
2.1.6 Etos Kerja	45
2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	46
2.1.6.2 Indikator Etos Kerja.....	48
2.1.7 Keterampilan.....	49
2.1.7.1 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja	51
2.1.8 Pendidikan	52
2.1.8.1 Jenis Pendidikan	54
2.1.8.2 Indikator Pendidikan.....	54
2.1.9 Hubungan Variabel.....	55
2.1.9.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	55
2.1.9.2 Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja	55
2.1.9.3 Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja	56
2.1.9.4 Hubungan Antara Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja.....	56

2.1.9.5 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja	57
2.2 Kerangka Pemikiran.....	57
2.3 Hipotesis.....	58
2.4 Penelitian Terdahulu	59

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian	67
3.2 Jenis Data	68
3.3 Teknik Pengumpulan Data	69
3.4 Populasi dan Sampel	70
3.4.1 Populasi	70
3.4.2 Sampel	70
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	71
3.6 Skala Pengukuran.....	73
3.7 Teknik Pengolahan Data	74
3.8 Teknik Analisa Data	74
3.8.1 Uji Kualitas Data	74
3.8.1.1 Uji Validitas	74
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	75
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	75
3.8.2.1 Uji Normalitas.....	75
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas.....	76
3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas	76
3.8.2.4 Uji Autokorelasi.....	76
3.8.3 Analisis Linier Berganda	77
3.9 Uji Hipotesis.....	78
3.9.1 Uji t/ Uji Secara Parsial	78
3.9.2 Uji f/Uji Secara Simultan.....	79
3.9.3 Koefisien Determinasi/R Square (R^2)	79

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	
4.1.1 Profil Kabupaten Kepulauan Meranti.....	81
4.1.2 Profil Perusahaan	82
4.1.3 Struktur Organisasi	84
4.1.4 Analisis Data Responden.....	85
4.1.4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	85
4.1.4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	86
4.1.4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	87
4.1.5 Analisis Deskriptif.....	88
4.1.5.1 Variabel Motivasi Kerja.....	88
4.1.5.2 Variabel Kedisiplinan	91
4.1.5.3 Variabel Etos Kerja.....	98
4.1.5.4 Variabel Keterampilan	103
4.1.5.5 Variabel Pendidikan.....	106
4.1.5.6 Variabel Produktivitas Kerja	107
4.1.6 Uji Kualitas Data	112
4.1.6.1 Uji Validitas.....	112
4.1.6.2 Uji Reabilitas	114
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	115
4.1.7.1 Uji Normalitas	115
4.1.7.2 Uji Multikolinearitas.....	116
4.1.7.3 Uji Heteroskedastisitas	117
4.1.7.4 Uji Autokorelasi.....	118
4.1.8 Uji Regresi Linier Berganda.....	119
4.1.9 Uji Hipotesis	122
4.1.9.1 Uji t / Uji Secara Parsial	122
4.1.9.2 Uji F / Uji Secara Simultan	125
4.1.9.3 Uji Koefisien Determinasi / R Square (R^2)	126
4.2 Pembahasan.....	127

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	127
4.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja	127
4.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	128
4.2.4 Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja	128
4.2.5 Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja.....	129
4.2.6 Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan, Etos Kerja, Keterampilan, Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja	130

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	131
5.2 Saran.....	132

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Produksi	5
Tabel 1.2 Produktivitas	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	71
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	74
Tabel 4.1 Jawaban Responden Variable Motivasi Kerja	88
Tabel 4.2 Jawaban Responden Kedisiplinan.....	92
Tabel 4.3 Jawaban Responden Etos Kerja	98
Tabel 4.4 Jawaban Responden Ketrampilan	103
Tabel 4.5 Jawaban Responden Pendidikan	106
Tabel 4.6 Jawaban Responden Produktivitas Kerja.....	108
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	112
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	114
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	117
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Autokorelasi.....	119
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda.....	120
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)	123
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)	126
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	126

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	58
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	84
Gambar 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Gambar 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	86
Gambar 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia	87
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	115
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Normalitas P-P Plot	116
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	118

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	JUDUL LAMPIRAN
Lampiran 1	: Pedoman Kuesioner
Lampiran 2	: Tabel Tabulasi
Lampiran 3	: Hasil SPSS
Lampiran 4	: Surat Izin Penelitian
Lampiran 5	: <i>Plagiarisme</i>

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN KILANG SAGU HARAPAN DI KEPULAUAN MERANTI PROVINSI RIAU

Al-mizan, 13612193, S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, thealmizan10@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Sampel yang diambil sebanyak 35 orang dari seluruh populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Data analisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 20.

Hasil menunjukkan $Y = 11,097 + 0,353X_1 + 0,111X_2 + 0,102X_3 + 0,292X_4 + 0,331X_5 + e$ dan nilai R^2 0,621 yang artinya 62,1% dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% adalah dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil uji silmultan dengan F_{hitung} sebesar $12,159 \geq F_{tabel} (2,690)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan secara silmultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil parsial dengan $T_{hitung} (2,926) \geq T_{tabel} 2,045$ menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, $T_{hitung} (2,077) \geq T_{tabel} 2,045$ menunjukkan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, $T_{hitung} (2,153) \geq T_{tabel} 2,045$ menunjukkan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, $T_{hitung} (2,547) \geq T_{tabel} 2,045$ menunjukkan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, $T_{hitung} (2,109) \geq T_{tabel} 2,045$ menunjukkan pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Produktivitas kerja.

Dosen Pembimbing 1: Evita Sandra, S.Pd, Ek. MM

Dosen Pembimbing 2: Dwi Septi Haryani, S.T.MM

ABSTRACT

ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN SAGU HOPE IN MERANTI ISLANDS

Al-mizan, 13612193, S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang, thealmizan10@gmail.com

This study aims to analyze the factors that affect employee work productivity both simultaneously and partially. This research uses quantitative descriptive methods.

Samples were taken as many as 35 people from the entire population. Data collection was carried out by distributing questionnaires and literature. The analysis technique used was multiple linear regression analysis with the test, F test and coefficient of determination test. Data analysis with multiple linear regression with the help of SPSS software version 20.

The results show $Y = 11,097 + 0,353X_1 + 0,111X_2 + 0,102X_3 + 0,292X_4 + 0,331X_5 + e$ and R^2 value 0,621 which means 62,1%, thus the amount of influence given by the variables of work motivation, discipline, work ethic, skills, and education on work productivity is 62.1% while the remaining 37.9% is influenced by other factors.

The silmutan test results with F_{count} of $12,159 \geq F_{table}$ (2,690) it can be concluded that the H_a hypothesis is accepted. This means that the variables of work motivation, discipline, work ethic, skills and education simultaneously have an influence on work productivity. Partial results with T_{hitung} (2,926) $\geq T_{table}$ 2,045 shows work motivation influences work productivity, T_{test} (2,077) $\geq T_{table}$ 2,045 shows discipline influences work productivity, T_{tt} (2,153 $\geq T_{table}$ 2,045 shows work ethic influences work productivity, T_{ttable} (2,547)) 2,0 T_{table} 2.045 shows that skills have an effect on work productivity, T_{count} (2.109) $\geq T_{table}$ 2.045 shows that education has an effect on work productivity.

Keywords: Work Motivation, Discipline, and Work Productivity.

Supervisor 1: Evita Sandra, S.Pd, Ek. MM

Supervisor 2: Dwi Septi Haryani, S.T. MM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian era globalisasi sungguh berdampak signifikan dari hari kehari semakin cepat dan memberikan perubahan terhadap seluruh aspek kehidupan manusia baik di era teknologi maupun lainnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu asset organisasi yang sangat penting perannya serta fungsinya itu tidak dapat digantikan oleh sumber daya manusia lainnya. Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentuan berlangsungnya suatu proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki suatu andil yang besar dalam menentukan memajukan atau pun mundurnya suatu organisasi yang dijalankan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi saat ini disuatu perusahaan maupun organisasi. Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Hartatik, 2014).

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluarga (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan

keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan lain-lain. Dibiidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari hasil produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hal yang di inginkan (Sutrisno, 2010).

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Tohadi (Sutrisno, 2010) mengemukakan bahwa 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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat

pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semangat tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti, (2010) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan. Motivasi menurut (Sutrisno, 2011) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” hal ini dipaparkan Nawawi di dalam (Aurelia, 2013) karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Thoha, 2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan didalam (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Singodimedjo didalam buku (Sutrisno, 2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut K. Bertens didalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos kerja berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “*ethikos*” yang dipahami sebagai “teori kehidupan”, yang kemudia menjadi “etika”. Etos dalam bahasa inggris dimaknai sebagai “*starting point, to appear, disposition*” hingga disimpulkan sebagai *character*. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau diposisi (watak). Anoraga didalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Moeharino, (2010) menyatakan Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau instruksi dari atasan”. Menurut Dunette didalam (Famella, Setyanti, & Mufidah, 2015) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui *training* dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu

menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Sedangkan menurut Gordon didalam (Famella et al., 2015) keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

Sastrohardiwiryo didalam (Ayu, Gunawan, & Harifuddin, 2016) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah penget memiliki karyawan dengan berjumlah 35 orang karyawan dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, pengalaman kerja, umur, dan pengetahuan yang berbeda. Sehingga ini perlu menjadi perhatian khusus dalam pengelolaannya guna meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan pada kilang industry sagu harapan data produksi kilang sagu harapan lima tahun terakhir dapat dilihat sebagai mana pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Produktivitas kilang sagu harapan lima tahun terakhir

No	Tahun	Produksi sagu pertahun
1	2018	4,7 ton
2	2017	3,8 ton
3	2016	6,1 ton
4	2015	5,4 ton
5	2014	5,9 ton

Sumber data Kilang Sagu Harapan 2018

Berdasarkan pada hasil survei/wawancara dengan karyawan diketahui bahwa dalam 2 tahun terakhir yaitu tahun 2017 dan 2018 setiap tahun produksi

ditargetkan sebanyak 5 ton pertahun, dengan kapasitas peralatan dan tersedianya bahan baku yang cukup.

Berdasarkan tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa produksi tidak memenuhi target sebagaimana yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut

Tabel 1.2
Produktivitas

Tahun	Jumlah karyawan	Target produksi	realisasi	Produktivitas karyawan	persen
2017	35	5000 kg	3.800	109 kg	76%
2018	35	5000 kg	4.700	135 kg	94%

Sumber data Kilang Sagu Harapan 2018

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa persentase produktivitas karyawan belum mencapai target sebanyak 100% berdasarkan tabel tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Kilang Sagu Di Kabupaten Kepulauan Meranti**”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian yaitu:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kilang sagu harapan?
- b. Apakah kedisiplinan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di kilang sagu harapan?
- c. Apakah etos kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di kilang sagu harapan?

- d. Apakah keterampilan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dikilang sagu?
- e. Apakah pendidikan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dikilang sagu?
- f. Apakah motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan para karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan dengan judul penelitian yang diteliti dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang akan diteliti adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah keterampilan berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja.
5. Untuk mengetahui apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
6. Untuk mengetahui apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai bahan referensi dan kepustakaan. Serta dapat dijadikan bahan informasi yang berguna bagi pembaca nantinya yang berkaitan dengan bidang ilmu manajemen.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang teori-teori mengenai produktivitas kerja karyawan didalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat dibangku perkuliahaan, menambah dan memperluas pengetahuan yang bermanfaat untuk mengembangkan potensi yang ada.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan kepada manajemen dalam pengelolaan karyawan sehingga dapat dijadikan salah satu pertimbangan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang teori-teori mengenai produktivitas kerja karyawan didalam dunia kerja (perusahaan) yang penulis dapatkan pada saat dibangku perkuliahaan, menambah dan memperluas pengetahuan yang bermanfaat untuk mengembangkan potensi yang ada.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang berisi tentang teori, kerangka pemikiran penelitian terdahulu

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, teknik populasi, batasan operasional variabel, teknik analisis data, lokasi penelitian dan jadwal penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan terkait hasil analisis data yang digunakan beserta pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan hasil dari penelitian yang kemudian akan isi dengan saran-saran yang dikemukakan oleh peneliti sebagai bahan rekomendasi penulis terhadap kilang industri sagu di kabupaten Kepulauan Meranti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

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. Betapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. (Adana, Komang, Muljati, & Mudiarta, 2012).

Menurut Werther dan Davis(Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “ pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan–tujuan organisasi”. Sebagai mana di kemukan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perenana tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010). Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (Sutrisno, 2014) mengemukakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif *generative inovatif* dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence, creativity* dan *imagination* : tidak lagi semata mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya.

2.2.1.1 Konsep Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2015) sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan–kesempatan yang ada. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan hubungan dengan suatu fungsi operasi. Sumber daya manusia secara umum dapat dibedakan kedalam dua hal yaitu, sumber daya manusia dan sumber daya non manusia. Sumber daya manusia seluruh individual yang terlibat dalam organisasi dan masing-masing memiliki peran dan fungsi tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan sumber daya manusai terdiri dari sumber daya alam, modal, mesin, teknologi, material (bahan baku) dan lain-lain.

2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno, (2015) manajemen sumber daya manusia (MSDM) 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.

Menurut Simamora didalam (Sutrisno, 2014) manajemen sumber daya manusia adalah pendaya gunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan Pratik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, dan pengimbalan, dan penilaian.

Schuler, er al didalam (Sutrisno, 2014) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan pemuasaan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur-unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (Sutrisno, 2014) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat di kelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajemen

Perencanaan, pengurangan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian

2. Fungsi operasional

Pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengontegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja

3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Hasibuandalam (Hartatik, 2014) mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat juga di artikan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat menurut Flipppo di dalam (Yani, 2012).

2.2.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber daya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk

dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway dalam (Sutrisno, 2014) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM memungkinkan organisasi mapu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungannya dan kondisi yang kan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2.2.2 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan menurut Nawawi didalam (Yani, 2012).

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan /jabatan
- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif.
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien efektif dan efisien.
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif.
- h. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi pekerja.

2.2.2.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua yaitu: fungsi perencanaan dan fungsi operasional.

a. Fungsi-fungsi manajemen

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien

agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

3 Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

4 Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

5 Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan lain-lain.

b. Fungsi-fungsi operasional

1. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

4. Pengintergrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara mempertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial menurut Samsudin (Hamali, 2016). Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *corporate social responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program perbaikan lingkungan, program pelatihan atau pengembangan (*research & development*) serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk

membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi
- b. Mendaya gunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia ke pada semua karyawan

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apa bila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak

harmonis. Konflik tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Suatu organisasi baik besar maupun kecil, akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan adanya pernyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi dapat memperkuat ekonomian Negara, yang selanjutnya menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan dan lain-lain.

Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai, hendaknya menjadikan perhatian setiap organisasi. Pola dan sistem kerja yang dianut saat ini harus efisien dan efektif dari pada pola dan sistem kerja masa lalu, dan output yang bakal dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dari pada output saat ini.

Menurut Sedarmayanti, (2010) mengatakan pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berbeda dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Meningkatkan

produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat. Meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan lain-lain. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari hasil produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hal yang diinginkan menurut Ravianto dalam (Sutrisno, 2014).

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya. Greenberg mengartikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. Menurut Encyclopedia Britanica disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berate rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan pengertian lain dari *National productivity Board (NPB), Singapore* produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan (Sedarmayanti, 2010).

International Labour organization (ILO) yang di kutip Malayu S.P Hasibuan di dalam (Hartatik, 2014) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanaman, bahan baku dan bahan pembantu pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Menurut Kusnendi dalam (Hartatik, 2014) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, penertian produktivitas adalah sikap mental yang selau mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas menurut Basu swasta dan Ibnu Sukotjo dalam (Widodo, 2015) menyatakan produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Menurut Sinungan dalam (Hartatik, 2014) juga mensyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian: jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja, serta kesehatan, kemampuan fisik, dan mental. Sedangkan kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan pengawas, keanekaragaman tugas, sistem insentif (sistem upah dan bonus) serta kepuasan kerja.

Menurut Tohadi dalam (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa 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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Pendapat ini didukung oleh Ravianto mengatakan produktivitas pada dasarnya mencangkup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Aigner didalam (Sutrisno, 2014) mengatakan bahwa filsafah produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan perhitungan di segala bidang. Dengan kata lain produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang diperlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efesiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Ketiga aspek ini membuat saling berkaitan dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana menurut Singodimedjo di dalam (Sutrisno, 2014).

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja menurut Soedorman dan Tarwaka dalam (Sedarmayanti, 2010).

1. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan,terlibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi antara lain:

- a. Tabiat/watak
 - b. Sikap laku/penampilan
 - c. Kebutuhan
 - d. Keinginan
 - e. Cita-cita/kepentingan lain
 - f. Kebiasaan yang dibentuk keadaan
 - g. Keadaan lingkungan dan pengalam pegawai
2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula diartikan: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

3. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentuan produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

4. Keterampilan

Faktor keterampilan, baik, teknis maupun manjerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal.

Menurut Payaman J. Simanjutak dalam (Hartatik, (2014) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada kelompok, yaitu :

a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi :

1. Tingkat pendidikan,
2. Latihan,
3. Motivasi kerja,
4. Mental, dan
5. Kemampuan fisik karyawan.

b. Sarana pendukung yang meliputi:

1. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja;
2. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Dari semua uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas itu terkandung adanya kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari segi sebelumnya dengan efisien dan efektivitas.

2.1.3.3 Upaya Peningkatan produktivitas

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah

keperilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja ialah norma-norma yang bersifat menigkatkan dan ditetapkan secara eksplisit serta Pratik-pratik yang diterima dan diakui kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan karyawan para anggota suatu organisasi.

Sedangkan menurut Siagian didalam(Sutrisno, 2014) faktor-faktor tersebut ialah :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen harus organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini buka hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen muthakir. Pentingnya etos kerja terlihat lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan mutu hasil kerja

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaa oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Pada hal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan. Baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut semua

jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi.

3. Pemerdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi. Karena itu memperdayakan SDM merupakan etos kerja yang dangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memperdayakan SDM mengansung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.3.4 Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efesien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator(Sutrisno, 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembanya 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 didapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Sentiasa 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 bersaha 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.

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.

Menurut Simamora didalam (Hartatik, 2014) mengemukakan bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif dengan demikian, hasil produksinya rendah, akibatnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai

2. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapatan tersebut, dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

4. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

5. Waktu Yang Di Butuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit sehingga target produksi tidak tercapai.

2.1.4 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*movere*" dalam bahasa inggris sering disepadankan dengan "*motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihnya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan penghargaan.

Menurut Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C.F., Marsh, H. W., Laroese, s and Boivin, (2010) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. Armstrong didalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku

dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka. Tiga komponen motivasi adalah:

- a. Arah, apa yang orang coba lakukan
- b. Upaya, seberapa keras seseorang mencoba
- c. Kegigihan, beberapa lama seseorang terus mencoba.

Robbins dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Paraphrase Gredler, Broussard, dan Garrison dalam (R, 2011) mendefinisikan secara luas bahwa motivasi sebagai atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Robbins dan Couter dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya memengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan

kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi pengertian disiplin kerja intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman, dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif (Ivanko, 2012).

Menurut Kondalkar dalam (Sutrisno, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemajuan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motif, motivasi dan memotivasi adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu perilaku organisasi. Motif didefinisikan sebagai keadaan dalam yang membangkitkan, mengaktifkan (atau menggerakkan) dan mengarahkan perilaku menuju tujuan-tujuan yang pasti. Memotivas adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Menurut M.s. Hasibuan, (2010) mengemukakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat

dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Motivasi menurut Sutrisno, (2014) motivasi adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merupakan “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu” hal ini dipaparkan Nawawi (Aurelia, 2013) karena pentingnya motivasi maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya motivasi yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Thoha, 2012) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Umar, (2013) membagi motivasi kedalam beberapa dorongan yaitu:

1. Motivasi prestasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Beberapa karakteristik yang menunjukkan seorang pegawai yang berorientasi prestasi antara lain mereka bekerja keras apabila penyedia mereka menilai secara rinci tentang perilaku kerja mereka.
2. Motivasi afiliasi yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Orang-orang bernetif sosial seperti ini akan bekerja lebih baik lagi apa bila mereka di puji atas sikap dan kerja sama mereka yang menyenangkan.

Mereka dalam hal memilih pembantu-pembantunya akan cenderung memilih orang-orang disekitar mereka.

3. Motivasi kompetensi yaitu dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif. Umumnya mereka cenderung melakukan pekerjaan dengan baik karena kepuasan batin yang mereka rasakan dari melakukan pekerjaan itu dan penghargaan yang diperoleh dari orang lain.

2.4.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Motif ini tidak lepas dari perkembangan kepribadian tersebut, dan tidak berkembang dalam kondisi vakum:

1. Keluarga Dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya

jika wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan Dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperhatikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-Cita Atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target itu diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan belajar meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran, pegawai yang taraf perkembangan berpikirnya konkret tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau yang mendorong

9. Unsur-Unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.4.4.2 Indikator- Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam (Robbins, 2011) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan
2. Kebutuhan untuk berprestasi
3. Kebutuhan akan afiliasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010):

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5 Kedisiplinan.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Sebagaimana didalam buku (Sutrisno, 2016) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Toha didalam (Sutrisno, 2016) menyatakan disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Sedangkan menurut Soediono (Sutrisno, 2016) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang

didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Pada hal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Menurut Dermawan, (2013) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Siagian didalam (Sutrisno, 2016) disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2010) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah

merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

- b. Ada tidaknya keteladanaan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimanaia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pertimbangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang karyawan melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan, maka sediki banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Orang yang

paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan akan bersangkutan

- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri, keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain-lain.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif

1. Saling menghormati
2. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
3. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan
4. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

2.1.5.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R Lateiner dalam (Permatasari, Musadieg, & Mayowan, 2015) indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Ketepatan waktu.

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

- b. Pemanfaatan sarana.

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apa bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (M. S. Hasibuan, 2017) :

1. tujuan dan kemampuan

tujuan dan kemampuan ikut memperoleh tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat bearti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.

6. Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.6 Etos Kerja

Menurut K. Bertens dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos kerja berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “*ethikos*” yang dipahami sebagai “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Inggris dimaknai sebagai “*starting point, to appear, disposition*” hinggadisimpulkan sebagai *character*. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak).

Anoraga dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu -

individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Sedangkan menurut Sinarmo (Priansa, 2016) Menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integrasi. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigmatkerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Cherrington dalam (Priansa, 2016) menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah.

a) internal

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan

mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi.

4. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun

5. Jenis kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi.

b) Eksternal

1. Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya.
2. Sosial politik. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras.
3. Kondisi lingkungan (*geografis*) etos kerja dapat muncul karena faktor geografis

4. Struktur ekonomi. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya untuk berkembang dalam kemandirian.
5. Tingkat kesejahteraan. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong Negara tersebut mencapai kesuksesan
6. Perkembangan bangsa lain. Dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak Negara berkembang untuk meniru etos kerja Negara lain.

2.1.6.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Siregar didalam (Rinaldi, 2016) indikator etos kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesadaran
- b. Semangat
- c. Kemauan
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif
- f. Produktif
- g. Peningkatan
- h. wawasan

Sedangkan menurut Sinamo dalam(Sianipar & Salim, 2019) indikator etos kerja terdiri dari :

1. kerja adalah rahmat
harus berkerja secara tulus penuh syukur

2. kerja adalah amanah
harus bekerja secara penuh dengan integritas
3. kerja adalah pengalihan
harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab
4. kerja adalah aktualisasi
harus bekerja dengan penuh semangat
5. kerja adalah ibadah
harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
6. kerja adalah seni
harus bekerja secara kreatif dan penuh suka cita
7. kerja adalah kehormatan
harus bekerja unggul penuh suka cita
8. kerja adalah pelayanan
harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati

2.1.7 Keterampilan Kerja

Menurut Moeharino, (2010) menyatakan Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan”.

Menurut Dunette dalam (Famella et.al, 2015) keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui *training* dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih

cepat. Sedangkan menurut Gordon dalam (Famella et al., 2015) keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat.

Menurut Rois et al (2017) dalam (Sari, Sari, & Apriyan, 2019) keterampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti keterampilan mengoperasikan komputer, atau berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

Menurut Bambang Wahyudi dalam (Maringan, Pongtuluran, & Maria, 2016) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari pratek, baik melalui latihan pratek maupun melalui pengalaman.

Lian (2013) dalam (Tolo, Sepang, & Lucky O, 2016) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnetts (Lian Arcynthia, 2013) adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengopersaikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Menurut Wahyudi mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh pratek. Sedangkan menurut Irianto menyatakan keterampilan tidak hanyan berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible.

Selain *physical*, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, *manual*, *motoric*, *perceptual* dan bahkan *social abilities* seseorang (Tolo et al., 2016).

2.1.7.1 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja

Keterampilan merupakan aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Keterampilan dapat dinilai melalui indikator penilaian sebagai berikut (Mangkunegara, 2010):

- a. Persepsi, meliputi penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus;
- b. Pengendalian diri, meliputi sikap, emosi dan motif;
- c. Melaksanakan tanggung jawab kolektif, dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja;
- d. Melaksanakan tanggung jawab individu, dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

Menurut Handoko, (2014) mengatakan bahwa indikator keterampilan kerja terdiri dari:

1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan tugas/pekerjaan
2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas/pekerjaan
3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
4. Kemampuan menentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas/pekerjaan yang dapat diselesaikan
6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan.

2.1.8 Pendidikan

Sastrohardiwiryo dalam (Ayu et al., 2016) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Artinya, pendidikan berhubungan dengan proses menambah pengetahuan umum serta pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan juga berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Dalam artian, pendidikan biasanya lebih banyak berhubungan dengan teori tentang pekerjaan yang sedang dilakukan, sedangkan pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan untuk pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap layak.

Menurut Sutrisno, (2010) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya. Dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang sentiasa berkembang.

Menurut Notoatmodjo, (2015) pendidikan didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Sutrisno, (2011) menyatakan pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Prabowo, Lengkong, & Dotulong, (2016) disebutkan bahwa Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013).

Menurut Mangkunegara dalam (Maringan et al., 2016) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi karyawan diharapkan memiliki pengetahuan umum dan pengertian luas tentang seluruh lingkungan kerja, juga memiliki kompetensi lebih dalam

hal persaingan. Oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia berkualitas sehingga berdampak pula pada pencapaian prestasi kerja karyawan itu sendiri.

2.1.8.1 Jenis Pendidikan

Menurut Simamora didalam (Turere, 2013) pendidikan dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Pendidikan umum

Yaitu pendidikan yang dilaksanakan didalam dan diluar sekolah, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, dengan tujuan mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan memperoleh pengetahuan umum.

2. Pendidikan kejuruan

Yaitu pendidikan umum yang direncanakan untuk mempersiapkan para peserta pendidikan maupun melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang kejuruannya.

2.1.8.2 Indikator Pendidikan

Menurut Undang-undang SISDIKNAS No 20 Tahun 2003, indikator pendidikan adalah berdasarkan tingkat/jenjang pendidikan (pendidikan formal) dan pendidikan non formal (Pakpahan, Siswidiyanto, & Sukanto, 2013).

1. Pendidikan formal

Pendidikan formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.

2. Pendidikan non formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Menurut Pojoh, *et al* didalam (Ayu et al., 2016) menyatakan bahwa indikator pendidikan adalah :

1. Pengalaman Akademis
2. Wawasan
3. Pengembangan sikap

2.1.9 Hubungan Variabel Independent Terhadap Variabel Dependent

2.1.9.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawandapat bekerja denga giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (M. S. Hasibuan, 2014).

2.1.9.2 Hubungan Disiplin kerja dengan Produktivitas kerja

Sutrisno dalam (Remus, 2017) Ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dalam diri

karyawan. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

2.1.9.3 Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan sesuatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

2.1.9.4 Hubungan Antara Keterampilan Dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut As'ad keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas SDM. Produktivitas kerja dan keterampilan merupakan dua hal yang saling bergubungan. Menurut Rank dan Frese (2014) keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki keterampilan kerja lebih baik tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak

harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki keterampilan. Sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya kerana didukung oleh para karyawan yang sudah punya keterampilan dan berpengalaman dibidangnya masing-masing (Syahdan, 2017).

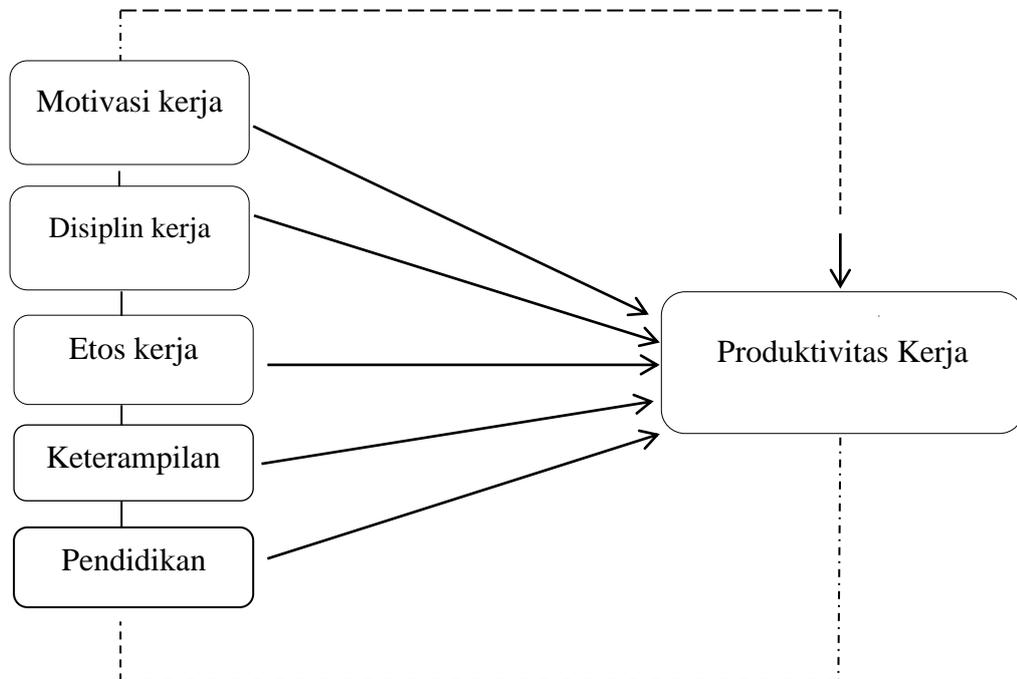
2.1.9.5 Hubungan Antara Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010).

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Mantra dalam (Sujarweni, 2015) kerangka pemikiran dapat berbentuk uraian kuantitatif, model matematis, diagram atau persamaan-persamaan yang berlangsung berkaitan dengan bidang ilmu yang diteliti.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Konsep yang dikembangkan oleh peneliti 2019

Keterangan: ————— pengaruh secara(silmutan)

- - - - -Pengaruh secara (parsial)

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2013) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum ada jawaban empirik dengan data.

H₁= diduga terdapat pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kilang Sagu Harapan.

H₀= tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

H₂= diduga terdapat pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kilang Sagu Harapan.

H₀= tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja.

H₃= diduga terdapat pengaruh etos kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kilang Sagu Harapan.

H₀= tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja.

H₄= diduga terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kilang Sagu Harapan.

H₀= tidak terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja.

H₅= diduga terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Kilang Sagu Harapan.

H₀= tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja.

H₆= diduga terdapat pengaruh motivasi kerja, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja di Kilang Sagu Harapan.

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Eunike Tesalonika Rembet, Velkie A. Rumat, (2017) dengan judul penelitian Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Provinsi Sulawesi Utara periode tahun 2005-2014. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari faktor-faktor tenaga kerja antara lain tingkat upah minimum regional dan tingkat investasi di Provinsi Sulawesi Utara. Data yang digunakan jumlah tenaga kerja, tingkat upah dan investasi (*data time series 10*

tahun terhitung tahun 2005-2014) metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis tabel. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat upah minimum regional yang ada di Provinsi Sulawesi Utara memberikan pengaruh yang positif terhadap jumlah tenaga kerja sementara untuk tingkat investasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil uji tabel t statistik membuktikan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di Provinsi Sulawesi Utara dengan probabilitas signifikansi t hitung $3,00 < t$ tabel 2,365. Sementara uji t statistik variabel tingkat Investasi (X2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap jumlah tenaga kerja yang ada di Provinsi Sulawesi Utara dengan probabilitas signifikansi t hitung $0,287 < t$ tabel 2,365. Berdasarkan hasil uji tabel f statistik menjelaskan bahwa variabel Upah Minimum Provinsi dan tingkat Investasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel jumlah Tenaga Kerja dengan nilai signifikansi F hitung $10,917 > F$ tabel 4,35. Pengaruh perubahan variabel bebas yakni Upah Minimum Provinsi dan Investasi terhadap jumlah Tenaga kerja di Provinsi Sulawesi Utara dapat di jelaskan dengan persamaan regresi sebesar 0,687%.

2. Teddy Adhadika, (2014) dengan judul penelitian Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pengolahan di Kota Semarang (studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati. Dalam penelitian ini digunakan lima variabel independen yaitu pendidikan, upah,

insentif, jaminan sosial dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas tenaga kerja di Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden tenaga kerja industri pengolahan, data sekunder yang didapatkan dari dari jurnal, laporan hasil penelitian terdahulu, serta publikasi yang relevan. Pada penelitian ini digunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) Jawa Tengah, Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kerja industri pengolahan di Kota Semarang. jumlah sampel minimum yang didapatkan adalah 99,98 tetapi untuk mempermudah dalam penelitian dan pengolahan data, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 100. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil di masing-masing kecamatan, digunakan metode *proportional random sampling*, yaitu populasi dibagi atas beberapa bagian (subpopulasi). setelah dihitung menggunakan metode *proportional random sampling*, dapat diketahui jumlah responden yang akan diambil dimasing-masing kecamatan dengan jumlah total sebanyak 100 orang, yaitu 74 orang di Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati 26 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Moniaga, (2012) dengan judul penelitian Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) di Perusahaan Kontraktor. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa

hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas, dan menganalisa pengaruh indikator lingkungan kerja dari segi fisik dan lingkungan kerja dari segi psikologi dan sosial terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta produktivitas kerja di perusahaan kontraktor. Penelitian dilakukan pada enam perusahaan kontraktor yang sudah menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan berklasifikasi besar, Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan 120 orang sampel, yang merupakan karyawan di divisi operasional dan perencanaan dari setiap perusahaan. untuk menentukan data indikator per variable. Penentuan hubungan dan pengaruh antara variabel digunakan analisis korelasi dan analisis regresi. Selanjutnya setelah data sudah valid dan reliable, pengolahan data menggunakan pendekatan metode *Structural Equation Modeling* yang merupakan metode final. Dari hasil analisis dengan program Lisrel metode SEM ternyata indikator yang paling berpengaruh terhadap produktivitas adalah P47, yaitu termotivasi dengan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok. Dengan angka *loading factor* =0,59. Indikator yang paling berpengaruh terhadap keselamatan kerja adalah s21, yaitu resiko-resiko yang dapat terjadi dan akibatnya diidentifikasi dalam pelatihan(training) keselamatan kerja dengan angka *loading factor* =0,86. Indikator yang paling berpengaruh untuk kesehatan kerja adalah H27, yaitu kondisi kualitas kurang dengan angka *loading factor* =0,97 indikator yang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja dari segi fisik adalah EP 35 perintah untuk melaksanakan pekerjaan dengan angka *loading* =1,09 indikator yang paling

berpengaruh terhadap lingkungan kerja dari segi psikologi dan sosial adalah EPS40, yaitu pengaruh pekerjaan dengan keterlibatan dalam membuat keputusan dengan angka loading factor =0,63. Sebaiknya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif antara sesama karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan Muhammad Thamrin, Desi Novita, dan Faisal Azhari Baldan Panjaitan (2014) dengan judul penelitian Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk kerja karyawan pemanen di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate. Menganalisis hubungan antara satu variable dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya. Penelitian ini dilakukan secara sengaja pada PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate yang berlokasi di Desa Bukit Maradja Pematang Sakhuda Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pemanen (Harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate yang berjumlah 126 orang. Dalam penelitian ini jumlah Sampel (S) yang diteliti sebanyak 30 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional yang dikhususkan pada bagian karyawan Pemanen (*Harvester*). Berdasarkan perumusan masalah

pertama “Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berhubungan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen (harvester) PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate”. Dengan nilai Sig.2-Tailed $0,000 < \alpha. 0,05$ dengan begituterima H1 yaitu “Ada Hubungan Antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Di PT. Eastern Sumatra Indonesia Kebun Bukit Maradja Estate”. Berdasarkan perumusan masalah kedua diperoleh hasil penghitungan determinan diperoleh hasil untuk variabel motivasi kerja koefisien determinan 61%, disiplin kerja 53% dan kompensasi 44%. Dari hasilberikut maka faktor yang paling kuat hubungannya terhadap produktivitas kerja adalah faktor motivasi kerja dengan persentase 61%.

5. R.A. Jimoh, A.E. Ijigah, (2013) dengan judul *factors affecting the productivity of job-site construction workers in Lagos*. Penelitian menilai faktor-faktor itu mempengaruhi produktivitas dilokasi kerja di *Lagos State* dengan mempertimbangkan kebijakan rekrutmen, jenis pelatihan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pekerja dan kontribusinya terhadap berbagai organisasi yang disurvei. Hal ini dilakukan melalui administrasi sendiri dari 100 kuesioner terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden menggunakan metode *convenience* sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 64,7% dari responden digunakan pada pelatihan kerja untuk pekerja mereka dan 54,3% responden melakukan pelatihan untuk staf mereka sesuai kebutuhan. Pengalaman pekerja menduduki peringkat I sementara usia pekerja berada diperingkat ke -14 dari 16 faktor. Selain itu, perbaikan diperlukan

dibidang pengembangan orang (42%), kesadaran keselamatan (34%) dan efektivitas perencanaan (26%).

6. Penelitian Aynur kazaz, Serdar ulubeyl, Turgut acikara, Bayram erdengon judul penelitian "*factors affecting labor productivity:perspectives of craft workers*" (2016).Produktivitas tenaga kerja berdampak signifikan terhadap waktu, biaya, dan kualitas proyek konstruksi. Terutama yang kompetitif. Lingkungan industri konstruksi memaksa perusahaan konstruksi untuk meningkatkan nilai produktivitas tenaga kerja agar tetap terjaga posisi mereka di industri. Dalam kaitan ini, identifikasi dan evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menjadi ada masalah krusial bagi praktisi industri. Dalam literatur akademis, ada banyak penelitian yang menyelidiki faktor-faktor tersebut dan faktor-faktornya hubungan dengan produktivitas tenaga kerja. Dalam studi ini, faktor-faktor tersebut dikategorikan dalam kelompok yang berbeda dan diberi peringkat sesuai ke tingkat kepentingan mereka. Namun, pada sebagian besar studi tersebut, kedua standar deviasi di antara faktor-faktor tersebut berada di bawah kelompok yang sama dan nilai rata-rata setiap kelompok diabaikan. Selain itu, perspektif manajer juga diperhitungkan secara umum pekerja kerajinan diabaikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kembali faktor-faktor di bawah kelompok yang sama dengan mempertimbangkan standar deviasi dan nilai rata-rata mereka dari sudut pandang pekerja kerajinan. Untuk tujuan ini, setelah tinjauan pustaka terperinci, 37 faktor diidentifikasi dan dikategorikan dalam empat kelompok yaitu organisasi, ekonomi, fisik, dan sosio-fisiologis faktor. Survei kuesioner

kemudian diterapkan pada pekerja kriya untuk mendapatkan data yang diperlukan yang dianalisis dengan cara teknik Relative Importance Index (RII). Hasilnya mengungkapkan bahwa, meskipun peringkat faktornya tetap sama, tingkat kepentingan mereka telah berubah

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metodologi Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang harus di perhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu berdasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh idera manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Sugiyono, 2011).

Ada pun metode penelitian yang ingin penulis gunakan didalam penelitain ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni, (2015) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variable. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variable-variable dianalisis dengan menggunakan teori objektif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya menggunakan bantuan statistik untuk membantu dalam perhitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh. Analisis kuantitatif ini dapat dilakukan perhitungan manual atau dengan bantuan komputer program statistik seperti program SPSS(Sunyoto, 2011)

3.2 Jenis Data

Jenis data yang akan penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Sujarweni (2015) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai oleh (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Menurut Kasiram didalam buku (Sujarweni, 2015) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

a. Data primer

Data adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus, menurut Istijanto di dalam (Sunyoto, 2011b) Dalam penelitian ini data yang akan dikumpulkan peneliti melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Kilang sagu harapan yang berjumlah 35 orang .

b. Data sekunder

Menurut Sujarweni (2015) data sekunder ialah data yang didapatkan dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan

pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain-lainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkir informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapat data.

1. Kuesioner atau angket (*questionnaire*)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

2. Studi Pustaka

Menurut Sukardi (2010) dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan atau fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka berpikir dan menentukan dugaan sementara atau sering pula disebut sebagai hipotesis penelitian sehingga para peneliti dapat mengerti.

3.4 Teknik Penentuan Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut Sujarweni, (2015) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudia ditarik kesimpulannya.

Penelitian yang akan di teliti dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Kilang sagu Harapan di Kepulauan Meranti” dengan populasinya adalah semua karyawan yang ada di Kilang Sagu Harapan yang berjumlah 35 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sujarweni, (2014) mengemukakan sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sabagai sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Menyatakan teknik sampling jenuh / sensus adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Di dalam penelitian ini penulis mengambil sampel adalah semua karyawan yang ada di Kilang Sagu Harapan dengan jumlah 35 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sujarweni, (2015) definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana.

Pada penelitian ini variabel terikat (dependent variabel) adalah (Y), variabel terikat merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Sedangkan variabel bebasnya (Independent Variabel) adalah motivasi kerja(X1), kedisiplinan (X2), etos kerja (X3), keterampilan (X4), pendidikan (X5). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent variabel) baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negatif.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
1	Motivasi (X1)	menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikodisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu Robbins dan Couter (Priansa, 2016)	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreativitas 4. Rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010)	1,2 3,4 5,6 7, 8
2	Kedisiplinan (X2)	mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan	9, 10 11, 12 13, 14 15,16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24

		nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Pada hal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin Soediono (Sutrisno, 2016)	kemanusiaan (M. S. Hasibuan, 2017)	
3	Etos kerja (X3)	Menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya Cherrington (Priansa, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah pengalihan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan (Sianipar & Salim, 2019) 	<p>25, 26</p> <p>27, 28</p> <p>29, 30</p> <p>31, 32</p> <p>33, 34</p> <p>35, 36</p> <p>37, 38</p> <p>39, 40</p>
4	Keterampilan (X4)	Menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan Lian (Tolo et al., 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan cara menyelesaikan tugas 2. menentukan prosedur dalam melaksanakan tugas 3. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik 4. Kemampuan menentukan ukuran tugas yang dapat diselesaikan. 5. Kemampuan menentukan 	<p>41</p> <p>42</p> <p>43</p> <p>44</p> <p>45</p> <p>46</p>

			ukuran kualitas tugas/pekerjaan. 6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan pekerjaan (Handoko, 2014).	
5	Pendidikan (X5)	Mengemukakan bahwa pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka Sastrohardiwiryo (Ayu et al., 2016).	1. Pendidikan formal 2. Pendidikan non formal (Pakpahan et al., 2013)	47, 48 49, 50
6	Produktivitas (Y)	Mengemukakan bahwa 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 dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini Tohadi (Sutrisno, 2014).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efesiensi (Sutrisno, 2014)	51, 52 53, 54 55, 56 57, 58 59, 60 61,62

Sumber : Data sekunder yang diolah (2019).

3.6 Skala Pengukuran

Untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono,

2013). kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert menggunakan lima tingkatan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pengukuran skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

3.7 Teknik Pengolahan Data

Didalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data yang dilakukan setelah data penelitian tersebut diolah baik secara manual maupun dengan bantuan komputer (Sunyoto, 2011). Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 20.0 for Windows dengan menggunakan regresi linier berganda.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Kualitas Data

3.8.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur, Dwi Priyatno, (2014) Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi yang signifikan antara item

terhadap skor total item. Untuk penentuan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total skor item.

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. (Dwi Priyatno, 2014) Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *cronbach alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut sakaran di dalam (Dwi Priyatno, 2014), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis regresi linier yang bersifat *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) dalam relevansi nilai informasi akuntansi, maka suatu model harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik (D Priyatno, 2012). Adapun tahapan dalam melakukan uji asumsi klasik adalah:

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari suatu model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (D Priyatno, 2012). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah.

- a. Metode grafik menurut (D Priyatno, 2012) jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (D Priyatno, 2012).

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independennya. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Pengujian multikolinearitas apabila angka Tolerance $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 maka model regresi bebas dari multikolinearitas (Priyatno, 2012).

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno, (2012) uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kolerasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi

autokorelasi. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test) (Priyatno, 2012). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai DW dibawah -2, terjadi autokorelasi positif
- b. Nilai DW berada diantara -2 dan +2, tidak terjadi autokorelasi
- c. Nilai DW diatas +2, terjadi autokorelasi negatif(D Sunyoto, 2011)

3.8.3 Analisis Linier Berganda

Adapun tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen, apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Menurut D Sunyoto, (2013) Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = dependen variabel (produktivitas kerja)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = regresi parsial variabel bebas

X₁ (motivasi) =independen variabel

X₂ (disiplin) =independen variabel

X₃ (etos kerja) =independen variabel

X_4 (keterampilan)	=independen variabel
X_5 (pendidikan)	=independen variabel
e	= kesalahan pengganggu

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t/ Uji Secara Parsial

Menurut Priyatno, (2012) Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Menurut (Priyatno, 2010) untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = Standar error variabel i (10%)

Hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : berarti secara parsial variabel independen (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

H_a : berarti secara parsial variabel independen (X_1, X_2, X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Kriteria pengujian adalah apabila $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka H_0 diterima dan

H_a : ditolak. Sedangkan apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.9.2 Uji F/Uji Secara Simultan

Menurut Priyatno, (2012) Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Menurut (Priyatno, 2010) untuk menghitung nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Dengan pengujian sebagai berikut:

Ho: Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ha: Variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Ho diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$. Ho ditolak apabila $F_{hitung} \geq$ dari Ftabel (Priyatno, 2012).

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi/R Square (R^2)

R Square (R^2) yaitu menunjukkan koefisien determinasi, angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Koefisien determinasi

(R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 < R^2 < 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi mendekati nol berarti semakin kecil semua pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau sebaliknya apabila koefisien determinasi mendekati 1 berarti semakin besar semua pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. *Mirai Management*, 1.
- Turere, V. N. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. *EMBA*, 1 no 3 (2203–1174), 10–19.
- Prabowo, B. P. S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung*. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16.
- Mulyasa. (2009). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Rosdakarya.
- Moeharino. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Graha Indonesia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi alat Statistik & Analisis Output komputer*. Yogyakarta: CAPS.
- Guay, F., Chanal, J., Ratelle, C.F., Marsh, H. W., Larose, s and Boivin, M. (2010). intrinsic, identified, and controlled types of motivation for school subjects in young elementary school children. *British Journal of Educational Psychology*.
- Nasution, A. H. (2008). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- R, L. E. (2011). *motivation : A Literature Review*. pearson's research report.
- Kondalkar, V. . (2007). *organizational behavior*. New delhi: New Age International.
- Saleh, M. A. (2010). *Public Service Communication*. Malang: UMM Press.

- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. In *Edisi Pertama* (p. 179). Yogyakarta: BPFE.
- Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Fahmi, I. (2016). *Prilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *manajemen sumber daya manusia* (ke 2). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2012). *perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: r.
- Sutrisno, E. (2009). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2013). *desain penelitian manajemen sumber daya manusia dan perilaku karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ivanko, S. (2012). *organizational Behavior*. Ljubljana: University of Ljubljana Faculty of public administration.
- Kaswan. (2013). *PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN untuk meningkatkan kinerja SDM* (kedua). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Moniaga, F. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) di Perusahaan Kontraktor. *Media Engineering, 2*.
- Priansa, D. J. (2016). *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia* (ke 2). Bandung: Alfabeta.
- Teddy Adhadika, A. P. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pengolahan di Kota Semarang (studi Kecamatan Tembalang dan Kecamatan Gunungpati. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 3*.
- Eunike Tesalonika Rembet, Velkie A. Rimate, G. M. V. K. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Provinsi Sulawesi Utara periode tahun 2005-2014. *Ekonomi Dan Bisnis, 17*.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Dermawan, D. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Temprina Media Grafika.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama). Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Anik Yuniastuti, Sri Marwanti, E. W. R. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada Industri Rotan di Kabupaten Sukoharjo (studi kasus di Desa Trangsan. Gatak, Sukoharjo). *AGRISTA*, 4.
- Dwi Tanto, Sri Murni Dewi, S. P. B. (2012). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Perumahan Green Hills Malang. *REKAYASA SIPIL*, 6.
- Sunyoto, D., & Buhranudin. (2015). *Teori Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Abdullah, H. M. M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Sunyoto, D. (2013). *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasi. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- R.A. Jimoh, A.E. Ijigah, I. E. (2013). *FACTORS AFFECTING JOB-SITE PRODUCTIVITY OF CONSTRUCTION WORKERS IN LAGOS STATE*. *Journal of Building Performance*, 4(1).
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis; Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rival, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. s. . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: mandar maju.
- Hamali, A. Y. (2016). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Yogyakarta: CAPS.
- Winardi, J. (2011). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (keenam). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2007). *motivasi pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aurelia, P. (2013). *Kepimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku utara di Manado. EMBA 1*.
- Handoko, H. (2008). *manajemen personalia dan sumber daya manusia* (keenam bel). Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (kedua). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ignasius Wursanto. (2009). *Dasar - dasar ilmu organisasi* (Kedua). Yogyakarta: Andi.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi dasar Peningkatan Produktivitas* (kedelapan). Bumi aksara.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (1st ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian* (Cetaka per). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yani, M. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Suwatno, H., & Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, indah puji. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. s. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. s. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, M. s. . (2010). *Organisasi Motivasi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Usman, H. (2013). *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Aurelia, P. (2013). EMBA. *Kepimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Pitjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, 1208–1218.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index.
- Priansa, D. J. (2016). *perilaku organisasi (Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan kepribadian pegawai*. Bandung: mandar maju.
- Adana, Komang, I., Muljati, N. wayan, & Mudiarta, I. wayan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: graha ilmu.
- Oktavia, R. (2014). 1. *Semangat Kerja Guru Sekolah Negeri Kecamatan Sipora Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai*, 2, 575–831.
- Purwanto. (2012). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: pioneer.
- Sondang, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

- Dessler, G. (2007). *Human resource Management* (Seven edit). London: Prince hall international inc.
- Siagin. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Roseeha, D. (2010). *Sukses Menulis Proposal, Tesis, Desertasi*. Jakarta: Keen Books.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen personaliandan sumber daya manusia*. Yogyakarta: fakultas ekonomi.
- Moekijat. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: mandar maju.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Darmawan. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Pt. remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis disertai contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- D Sunyoto. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi Alat Statistik & Analisis Output Komputer*. Yogyakarta: CAPS.
- D Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Center Of Academic publishing service.
- D Sunyoto. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesisi*. Yogyakarta: CAPS.
- J Supranto. (2009). *Proposal Penelitian Dengan contoh*. Jakarta: Universitas Indonesia.

CURICULUM VITAE



Nama : Al-mizan

Tempat/Tanggal lahir : Selatpanjang 23-oktober-1994

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Status : Belum Kawin

Nomor HP : 0822-6830-0221

Email : thealmizan10@gmail.com

Alamat : Hang Kasturi km.10 gg. Murai

Nama Orang tua : Ibu Zulminahayati
Ayah Sulaiman

Riwayat Pendidikan : SD N 16 Selatpanjang
SMP N 2 Selatpanjang
SMA N 3 Selatpanjang
STIE Pembangunan Tanjungpinang