

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material), dan lain-lain.

Secara sederhana pula manajemen sumber daya manusia merupakan mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan,

dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapa pun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam perspektif ekonomi merupakan pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi manakala tidak dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakala segala dayanya dikembangkan secara wajar dan meyakinkan. Berbeda dengan sumber daya lainnya, manusia memiliki keinginan-keinginan, kebutuhan-kebutuhan, baik yang fisik maupun non-fisik. Kebutuhan manusia

yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan banyak memberikan kontribusinya bagi keberhasilan organisasi.

Masalah yang banyak terjadi pada organisasi ataupun yang lainnya adalah dari sumber daya manusianya. Walaupun ada mesin atau alat pembantu lainnya bila tidak ada yang menjalankan pasti tidak berjalan. Maka dari itu, sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap organisasi atau lembaga. Kanwil masih menggunakan jasa manusia atau pegawai guna menyelesaikan tugas-tugasnya dengan menggunakan alat pembantu seperti komputer.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka (jika mereka tidak suka pada pekerjaannya) atau meningkatkan kecakapan yang bisa

digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Beberapa komentator yang menekankan arti simbolis dari pelatihan mengemukakan bahwa orang-orang menerima *prestige* dan balasan-balasan yang tidak dilihat lainnya melalui pelatihan. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja.¹

Pelatihan di Kanwil harus diikuti oleh setiap pegawai, akan tetapi biasanya pegawai yang sudah tua apalagi yang sudah mau pensiun jarang yang mengikuti pelatihan, yang lebih ditekankan dalam Kanwil ini pelatihan untuk pegawai yang muda-muda. Padahal seharusnya seluruh pegawai harus mengikuti pelatihan.

Berdasarkan data pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten sesuai dengan tingkat usianya adalah sebagai berikut:

¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manjamen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, C.V Andi Offset, 2003), h. 1-9

- a. Usia 20-29 tahun berjumlah 3 pegawai
- b. Usia 30-39 tahun berjumlah 8 pegawai
- c. Usia 40-49 tahun berjumlah 21 pegawai
- d. Usia 50-59 tahun berjumlah 20 pegawai

Dilihat dari data pegawai berdasarkan usianya jumlah pegawai yang tua lebih banyak dari pada jumlah pegawai yang muda. Dengan demikian berdasarkan masalah yang terjadi di Kanwil tersebut akan memengaruhi produktivitas pegawai di Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

Pada awalnya, motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun apabila tujuan telah tercapai, biasanya motivasi juga menurun. Oleh karena itu, motivasi dapat dikembangkan apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

Dengan demikian terdapat kepentingan bersama antara manusia sebagai pekerja dan organisasi. Pekerja disatu sisi melakukan pekerjaan mengharapkan kompensasi untuk pemenuhan kebutuhannya dan disisi lainnya untuk mencapai tujuan pribadinya untuk mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Dorongan dalam diri sendiri untuk terus semangat dalam bekerja sangat berpengaruh besar dalam hasil kerjanya. Jika dalam melakukan pekerjaan dengan terpaksa maka akan berpengaruh buruk pada hasil pekerjaannya.

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat

menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni untuk memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana memengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendahnya dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.²

Pelatihan dan motivasi yang baik akan berpengaruh besar terhadap hasil produktivitas yang baik pula, sedangkan pelatihan dan motivasi buruk akan berpengaruh terhadap hasil produktivitas yang buruk pula. Setiap usaha ataupun pekerjaan tergantung pada niatnya masing-masing.

Walaupun sudah jelas bahwa motivasi itu penting, tetapi kita sukar untuk mendefinisikan dan menganalisisnya dalam

² Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Depok, PT Rajagrafindo Persada, 2013), h. 109

organisasi. Pandangan lain menyarankan bahwa analisis tentang motivasi harus dipusatkan pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang.³

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **:Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi pada KANWIL Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten).**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Pegawai yang kurang diikuti oleh setiap pegawai akan memengaruhi produktivitas pegawai di Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

³ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior) Perspektif Organisasi Bisnis* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), h. 85

2. Motivasi atau dorongan yang kurang semangat kerja dalam setiap pegawai akan memengaruhi Produktivitas Pegawai.
3. Faktor utama yang mempengaruhi besar kecilnya produktivitas adalah kemampuan, kemampuan dapat diperoleh dari kinerja para pegawai.

C. Batasan Masalah

Agar masalah lebih terfokus dan spesifik, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti, penulis hanya meneliti tentang pelatihan pegawai dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.

D. Perumusan Masalah

Untuk memudahkan melakukan penelitian mengenai peningkatan produktivitas pegawai maka penulis merumuskan permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten?

2. Seberapa besar pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Banten.

F. Manfaat/ Signifikansi Masalah

Setiap penelitian pasti mendatangkan manfaat sebagai tindak lanjut dari apa yang telah dirumuskan dalam tujuan penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, sebagai syarat memperoleh gelar starta 1 (S.E) pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
2. Bagi Akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur serta referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan tambahan informasi bagi mahasiswa yang akan meneliti permasalahan yang sama.
3. Bagi Perusahaan, semoga hasil peneltian ini diharapkan menjadi salah satu masukan guna perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan dan mengembangkan bisnisnya dimasa yang akan datang.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka teori digunakan untuk memberikan informasi tentang penelitian yang sedang diteliti. “Teori adalah seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang saling terkait secara sistematis yang diajukan untuk menjelaskan dan memprediksi

fenomena atau fakta”⁴. Berdasarkan hal tersebut penulis berusaha menelaah suatu karya ilmiah, buku-buku atau karya lainnya, baik itu berupa informasi dari koran, internet ataupun realita yang berkaitan dengan judul proposal ini.

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi pegawai keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Dalam pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian yang dapat langsung terpakai pada pekerjaan. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang diduduki sekarang. Jika seseorang ingin melakukan pembedaan antara pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*),

⁴ Juliansyah Noor, *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2014), h. 8.

maka pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Manfaat-manfaat finansial pelatihan bagi organisasi biasanya terjadi dengan segera.

Pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*). Pendidikan dianggap telah lebih luas lingkungannya. Tujuannya adalah mengembangkan individu. Biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah, akademi atau perguruan tinggi, sedangkan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vocationally oriented*) dan berlangsung didalam lingkungan organisasi. Pelatihan biasanya lebih mempunyai tujuan segera dibandingkan pendidikan.⁵

Adanya pelatihan diharapkan pegawai memiliki skill dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya sehingga dapat

⁵ Ali Nurdin, Yayat Suharyat dan Darwyan Syah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Faza Media, 2006), h. 67

berkinerja baik. al-Qur'an dalam Surat Al Anfal ayat 27 dijelaskan pentingnya menempatkan pegawai sesuai kemampuannya. Hal ini berarti seorang pemimpin harus memberikan promosi jabatan yang adil dan amanah kepada karyawannya sebagaimana firman Allah dalam QS. An-Nisaa" ayat 58 Allah berfirman:

أَنَّ النَّاسَ بَيْنَ حَكْمَتِهِمْ وَإِذَا أَهْلَهَا إِلَى الْأَمْنَتِ تُؤَدُّوْنَ وَأَنَّ يَأْمُرُكُمْ اللَّهُ إِنَّ
 بَصِيرًا سَمِيعًا كَانَ اللَّهُ إِنَّ بِهِ يَعْظُمُكُمْ نِعْمًا اللَّهُ إِنَّ بِالْعَدْلِ تَحْكُمُوا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pelajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”⁶

Ayat tersebut mengisyaratkan agar menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dalam kaitannya dengan

⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A'li-Art: 2004) h. 87

promosi jabatan memberikan amanat kepada ahlinya yaitu orang yang benar-benar mempunyai kompetensi dan keahlian untuk menduduki jabatan tersebut.⁷

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya adalah Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*, Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian

⁷ Mery Susanty, *Pendidikan Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Tinjauan Ekonomi Islam*, (Laa Maysir Volume V No 1, Januari 2018), h. 4

tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Untuk melepaskan potensi pekerja, organisasi cepat bergerak dari pola “*command and control*” (perintah dan kendali) menjadi “*advice and consent*” (nasihat dan persetujuan), sebagai cara memotivasi. Perubahan sifat ini dimulai ketika *employers* atau pemberi kerja mengenal bahwa menghargai pekerjaan baik adalah lebih efektif dari pada memberikan hukuman untuk pekerjaan buruk.

Motivasi bersifat jangka panjang, inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan memercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Untuk bawahan yang dimotivasi perlu ditemukan apa yang dapat memotivasi mereka dan menjalankan apa pun yang dapat membantu mereka. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan

inisiatif baru yang sangat penting dalam dunia yang penuh kompetisi.

Sedangkan *motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya. Inilah yang harus dilakukan manajer untuk memelihara tenaga kerja yang puas. Seberapa banyak orang menikmati prestasi tergantung pada pengakuannya. Pada gilirannya, kemampuan untuk mencapai terletak pada mempunyai pekerjaan yang menyenangkan, semakin banyak individual dapat merasakan kepuasan atas kemajuan. Sebagai *motivators* adalah (a) *achievement* (prestasi), (b) *recognition* (pengakuan), (c) *job interest* (minat pada pekerjaan), (d) *responsibility* (tanggung jawab), dan (e) *advancement* (kemajuan).⁸

Motivasi menurut Islam merupakan kekuatan-kekuatan dari dalam individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu .

⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, h. 322

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja.

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal istimewa dalam pandangan Islam.⁹

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan,

⁹ Ananto Pramandhika, *Motivasi Kerja Dalam Islam*, (jurnal ekonomi manajemen, 2011) h. 7-8

perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.¹⁰

“Produktivitas” sebuah kendaraan yaitu berapa biaya yang dikeluarkan untuk menempuh tiap kilometer, juga tergantung dari harga beli, daya tahan (kekuatan), pemakaian bensin, ban, biaya perawatan, harga jual dan banyak hal lainnya lagi. Dengan hanya memperhitungkan kilometer saja, rasanya kurang tepat. Namun, secara praktis, walaupun banyak kelemahannya, pemakaian bensin perkilometer adalah cara yang dapat diterima untuk mengukur “produktivitas” sebuah kendaraan.¹¹

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

¹⁰ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), h. 209

¹¹ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 102

Allah SWT, berfirman : Surat Al-Isra“ ayat 70:

الطَّيِّبَاتِ مِنْ وَرَزَقْنَاهُمْ وَالْبَحْرِ الْبَرِّي وَحَمَلْنَاهُمْ ءَادَمَ بَنِي كَرَّمْنَا وَلَقَدْ
تَفْضِيلًا خَلَقْنَا مَنْ كَثِيرًا عَلَىٰ وَفَضَّلْنَاهُمْ

“Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkat mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”¹²

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.¹³

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang , terganung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri

¹² Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur’an Revisi Terjemah oleh Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur’an Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Bandung: CV Penerbit Jumanatul A’li-Art: 2004) h. 289

¹³ Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*, (Al Tijarah Volume III No 1, juni 2017), h. 8-9

(misalnya, organisasi publik versus organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi sosial dan organisasi keagamaan).

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*. Misalnya penataan ruang pemukiman, di samping dapat menambah jumlah memungkinkan warga perumahan melakukan interaksi sosial sehingga terjadi hasil sosial yang lebih baik.

Terdapat dua rasio produktivitas, yaitu *total productivity* dan *partial productivity*. *Total productivityratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai semua masukan. *Partial productivity ratio* menghubungkan nilai semua keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Kantor bantuan hukum di atas menunjukkan *partial productivity ratio*, yang dinamakan *labor productivity ratio* atau *output per work-hour ratio*.

Kebanyakan ukuran produktivitas yang dipakai ekonom dan eksekutif bisnis adalah *labor productivity index* karena tenaga kerja merupakan komponen biaya terbesar. Ukuran tersebut memberikan indikasi apakah sumber daya telah digunakan dengan baik ataukah telah diborosan.¹⁴

H. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas dan mempermudah pembaca dalam pemahaman yang dibahas, maka konsep sistem yang telah disusun ini menjadi lima bab. Adapun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

Bab ke-satu, Pendahuluan. Berisi tentang pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

Bab ke-dua, Kajian Pustaka. Berisi mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan atau dasar dari penulisan skripsi.

¹⁴ Wibowo, *Manajemen kinerja*, h. 93

Bab ke-tiga, Metode Penelitian. Berisi penguraian secara rinci mengenai waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, jenis metode penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab ke-empat, Pembahasan dan Hasil Penelitian. Berisi penguraian mengenai hasil penelitian berupa temuan-temuan dari penelitian yang telah dilakukan dengan disertai pembahasannya yang analitis dan terpadu. Temuan-temuan tersebut disajikan secara jujur dan apa adanya sesuai dengan etika ilmiah.

Bab ke-lima, Penutup. Berisi penguraian tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.