**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN BARUMUN KABUPATEN PADANG LAWAS**

**Oleh:**

**Dra.Nursiah Hasibuan,MAP; Emirza Henderlan Harahap, SH, MH;**

**Tanti Endang Lestari, S.Sos, MIP; Zulham Efendy Harahap, SH, MH**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstraksi***

***Di era reformasi ini cukup banyak terdapat aparat pemerintah yang tidak professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi rakyat dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berkepentingan dalam surat menyurat maupun dalam hal apa saja yang menyangkut administrasi yang ada pada instansi tersebut sehingga sering terjadi kekecewaan dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pelayanan terhadap masyarakat tersebut***

***Dengan adanya penyusunan peralatan kantor pada letak serta pengaturan tempat yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja, akan menghemat waktu dan tenaga secara lebih efisien. Hal ini tentunya membawa dampak positif dalam produktifitas kerja para pegawai. karena alat produktifitas dan teknologi merupakan hasil pengorbanan.***

***Pendapat yang menyebutkan bahwa pegawai faktor produksi yang paling penting dalam organisasi usaha tidak mungkin dibantah, karena secanggih apapun teknologi produksi yang dimiliki suatu organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan tanpa menyatakan manusia didalamnya, setidaknya dalam mengoperasikan atau mengendalikan teknologi modern tersebut. Jadi dalam rangka penelitian produktifitas yang menyeluruh, tidak bisa tidak alokasi perhatian harus dimulai dan difokuskan pada peningkatan produktifitas tenaga kerja.***

***Sedangkan secara abstrak lingkungan kerja dalam organisasi menyangkut psikososial orang-orang dan faktor financial organisasi. Aktor lingkungan psikososial ini meliputi sikap pegawai terhadap kebutuhan, hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial pegawai dengan rekan sekerja dan dengan pimpinan. Faktor financial meliputi gaji/upah, jaminan sosial, termasuk kesehatan dan lain sebagainya.***

***Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja***

**BAB I PENDAHULUAN**

**1.Latar Belakang Penelitian**

Dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 ditegaskan bahwa tujuan nasional Negara kasatuan Republik Indonesia adalah melindungi segenap bangsa Indonesia mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan nasional itu hanya dapat dicapai apabila melalui pembangunan yang direncanakan dengan terarah dan realistis dilaksanakan bertahap, bersungguh-sungguh dan berdaya guna.

Dengan kata lain, tujuan nasional hanya dapat diperoleh dengan cara melaksanakan pembangunan nasional, dimana pembangunan nasional adalah rangkaian program-program pembangunan yang terpadu, terarah dan berkesinambungan.Untuk dapat mengemban tugas-tugas pembangunan tersebut, maka dibutuhkan subjek pembangunan yang berkualitas yakni manusia yang sehat jasmani dan rohani, terampil serta mempunyai disiplin yang tinggi.

Di era reformasi ini cukup banyak terdapat aparat pemerintah yang tidak professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi rakyat dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang berkepentingan dalam surat menyurat maupun dalam hal apa saja yang menyangkut administrasi yang ada pada instansi tersebut sehingga sering terjadi kekecewaan dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pelayanan terhadap masyarakat tersebut.

Pada uraian di atas semakin jelas dilihat pentingnya kedudukan produktifitas untuk diperhatikan baik secara mikro maupun secara makro. Produktivitas yang semula mempunyai arti sempit (perhitungan yang digunakan untuk memperkirakan serta membandingkan perkembangan ekonomi, barang, jasa serta nilai) kemudian berkembang menjadi konsep sikap laku produktif. Dengan kata lain produktifitas telah berkembang menjadi suatu keyakinan, komitmen dan pada akhirnya sebagai konsep produktif danekonomiksaja,yang melupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan. Produktifitas kemudian dilihat sebagaisuatu sikapmental. Sikap mental selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Jadi pengertian produktifitas yang dulu lebih mengacu pada efisiensi. Suatu efektivitas, sekarang lebih melihat pada sisi sikap mental atau dengan kata lain perhatian terhadap manusia yang terlibat dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Anaroba dan Sayuti (1995), produktifitas tidaknya suatu organisasi usaha ataupun dalam skala yang lebih luas lagi seperti Negara, memang tidak semata-mata disebabkan oleh faktor manusianya, namun SDM memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktifitas karena alat produktifitas dan teknologi merupakan hasil pengorbanan.

Pendapat yang menyebutkan bahwa pegawai faktor produksi yang paling penting dalam organisasi usaha tidak mungkin dibantah, karena secanggih apapun teknologi produksi yang dimiliki suatu organisasi tidak akanmungkin dapat berjalan tanpa menyatakan manusia didalamnya, setidaknya dalam mengoperasikan atau mengendalikan teknologi modern tersebut. Jadi dalam rangka penelitian produktifitas yang menyeluruh, tidak bisa tidak alokasi perhatian harus dimulai dan difokuskan pada peningkatan produktifitas tenaga kerja.

Sedangkan menurut Alan Brace dalam Timpe (1992) bahwa perbaikan aktivitas yang paling signifikan berasal dari tindakan-tindakan yang diarahkan kepada orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dengan adanya perhatian dan dukungan terhadap lingkungan kerja yang baik yang diciptakan dalam organisasi, baik dari atasan maupun bawahan dan para pengelola organisasi lainnya, diharapkan peningkatan produktifitas kerja pegawai, khususnya pegawai di Kecamatan Barumun yang merupakan sebuah pemerintahan/suatu organisasi dapat membentuk pelayanan yang baik dalam mencapai tujuan pembangunan nasional Indonesia.

Dengan latar belakang di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian berupa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas”.**

**2. Identifikasi Masalah**

Menurut Sanapiah Faisal (1992) menyatakan bahwa dalam rancangan usulan penelitian perlu ditegaskan dan dirumuskan masalah yang akan diteliti. Rumusannya perlu jelas dan tegas, sehingga keseluruhan proses penelitian benar-benar terarah dan terfokus ke “alamat” yang lebih jelas.

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan produktifitas kinerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas
3. Apakah hambatan dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas

**3.Maksud dan Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan/atau tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan produktifitas kinerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktifitas kinerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.
3. Untuk mengetahui hambatan dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai yang dipengaruhi lingkungan kerja di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.

**4.Kegunaan Penelitian**

4.1.Manfaat Teoritis

Untuk memberikan informasi dan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja tehadap produktifitas kerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas.

4.2.Manfaat Praktis

4.2.1. Bahan masukan di dalam karya ilmiah terutama yang berkaitan dengan masalah yang penulis bahas.

4.2.2.Bahan masukan bagi Pemerintah Daerah khususnya Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai melalui lingkungan kerja.

4.2.3.Bahan analisa kebijakan Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas untuk meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat.

**5.Kerangka Pemikiran**

Pada umumnya setiap organisasi memiliki struktur organisasi. Dalam struktur dapat dilihat gambaran kedudukan masing-masing individu apakah ia seorang atasan/pimpinan atau seorang bawahan. Jelasnya dalam struktur organisasi nampak fungsi dan tanggungjawab dan wewenang setiap individu yang terdapat dalam organisasi.

Struktur organisasi dianggap sebagai kerangka dasar yang menyeluruh, yang mempersatukan fungsi-fungsi atau suatu usaha yang menetapkan hubungan-hubungan defenitif antara personil yang melaksanakan fungsi-fungsi resfektif. Dalam struktur organisasi ini dijumpai adanya pejabat, tugas, wewenang dan tanggungjawab yang disusun secara sistematis, dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Umumnya istilah struktur organisasi digunakan apabila terdapat dua atau lebih yang melaksanakan fungsi-fungsi tertentu.

Struktur organisasi berhubungan dengan hubungan fungsi-fungsi dan personil yang melaksanakan fungsi-fungsi tersebut. Bilamana mengakibatkan salah satu diantara kedua hal tersebut, maka akan menimbulkan kesulitan-kesulitan, karena dapat dibayangkan bila dalam struktur organisasi tidak dijumpai adanya hubungan fungsi-fungsi maka tidaklah dapat dikatakan organisasi itu mempunyai struktur.

Struktur organisasi adalah hubungan antara pegawai dan aktivitas-aktivitas mereka satu sama lain serta terhadap keseluruhan, dimana bagian-bagiannya adalah tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan atau fungsi-fungsi dan masing-masing anggota kelompok yang melaksanakannya. Untuk itu diperlukan lingkungan kerja yang kondusif dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih maksimal. Struktur organisasi adalahsatuan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan - hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu sasaran.

Lingkungan kerja dalam pengertian konkrit menyangkut masalah lingkungan dalam organisasi yang dapat diraba, dilihat secara nyata atau yang dapat dikendalikan atau dirubah dalam waktu singkat. Lingkungan ini misalnya ruangan yang merupakan tempat pegawai atau anggota organisasi melaksanakan tugasnya beserta perangkat kerja lainnya yang dapat memudahkan atau menyulitkan aktivitas mereka.

Sedangkan secara abstrak lingkungan kerja dalam organisasi menyangkut psikososial orang-orang dan faktor financial organisasi. Aktor lingkungan psikososial ini meliputi sikap pegawai terhadap kebutuhan, hal-hal yangmenyangkut dengan hubungan sosial pegawai dengan rekan sekerja dan dengan pimpinan. Faktor financial meliputi gaji/upah, jaminan sosial, termasuk kesehatan dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik yang dapat mencakup seperti temperature, kelembaban,sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, pelayanan kebutuhan, karyawan, pemeliharaan kebersihan lingkungan, penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan lain-lain dan/atau yang berhubungan dengan waktu istirahat, serta kerja bergilir (s*hifing)* adalah sebagian hal lain yang turut berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai.

Perlu disadari bahwa keinginan seseorang untuk bergabung kedalam suatu organisasi lebih sering didasari oleh kepentingan yang sifatnya pribadi. Dan hal ini wajar serta dapat diterima. Hanya saja aktivitas seorang yang hanya berorientasi terhadap diri sendiri akan menghilangkan semangat kebersamaan dan merenggangkan hubungan diantara sesama anggota (rekan kerja). Dan bila sikap seperti ini merata dikalangan anggota organisasi, akan menjadikan lingkungan kerja yang tidak kondusif untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan baik. Dalam hal ini organisasi harus berperan menyelaraskan pribadi anggotanya dengan tujuan organisasi.

Hubungan sosial antar pegawai yang sederajat dan yang tidak sederajat juga menjadi fokus pembahasan dalam lingkungan kerja. Berkumpulnya orang-orang dalam suatu organisasi, bukankah seperti unsur-unsur yang hanya bekerja sama disaat berproduksi saja, namun sebagai pegawai dalam organisasi. Sebagaimana juga manusia pada umumnya mempunyai perasaan simpati terhadap rekan kerjanya. Sikap seperti ini dapat terwujud saat bekerja ataupun tidak. Perasaan simpati seorang pegawai dapat terwujudkan dengan membantu rekan lainnya, meskipun ia tidak secara langsung bertanggungjawab terhadap penyelesaian pekerjaan tersebut.

Mengingat kemampuan penulis baik secara moril dan materil yang sangat terbatas, penulis di dalam mengaplikasikan karya tulis ini tidak dapat berbuat banyak. Karya ilmiah ini adalah merupakan skripsi maka penulis hanya bisa mengaplikasikannya dalam bentuk laporan dengan harapan dapat berguna bagi para pembacanya didalam melaksanakan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan judulkarya tulis dimaksud tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas”.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1.Pengertian Lingkungan Kerja**

Hubungan individu dengan lingkungannya apalagi individu itu bekerja pada umumnya adalah kepada usaha menyesuaikan diri dengan lingkungannya tersebut. Baik istilah lingkungan maupun menyesuaikan diri, hendaklah diartikan secara luas. Yang diartikan dengan lingkungan dalam hal ini adalah

1. Lingkungan fisik yaitu benda-benda yang konkrit.
2. Lingkungan psikis yaitu jiwaraga dalam lingkungan.
3. Lingkungan rohaniah (objektif geist), maksudnya ide-ide, kepercayaan-kepercayaan, keyakinan-keyakinan, filsafat yang terdapat dalam lingkungan individu tersebut, baik yang terkandung di dalam individu-individu orang-orang itu sendiri, maupun di dalam literature, buku-buku ataupun hasil-hasil kebudayaan yang lain.

Sedangkan menyesuaikan diri dalam artinya yang luas dapat:

1. Penyesuaian diri yang autoplastis, mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan.
2. Penyesuaian diri yang alloplastis, mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan (keinginan) diri.

Seorang psikologi, Woodwort dalam Riyono Pratikno (2002) bahwa pada dasarnya terdapat 4 jenis hubungan antara individu dengan lingkungannya yaitu

1. Individu dapat bertentangan dengan lingkungan.
2. Individu dapat menggunakan lingkungannya.
3. Individu dapat berpartisipasi dengan lingkungannya.
4. Individu dapat menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya.

Dalam penyesuaian lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawaspegawai selalu berusaha dalam meningkatkan produktifitas kerja walaupun lingkungan kerja masih sangat sederhana. Dikatakan sederhana karena mempunyai ruang dan peralatan yang sederhana. Pegawai yang ada di Kantor tersebut tetap semangat dalam melayani masyarakat dengan kesadaran yang tinggi dalam mengemban tugas yang dibebankan Negara kepadanya.

**2.2.Pengertian Produktifitas Kerja**

Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Pembangunan sumberdaya-sumberdaya secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang, sebaliknya pola itu bergeser menuju penggunaan secara entensif dari semua sumber-sumber ekonomi.

 Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisator dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin.

 Basir Barthos (1999) mengatakan bahwa secara umum produktifitas berarti perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas yang dihitung dengan membandingkan faktor-faktor keluaran dengan faktor-faktor masukan ini dapat dinyatakan dalam ukuran fisik dan ukuran finansial sehingga memudahkan dalam melihat

 John Suprihanto (1988) mengartikan bahwa produktivitas sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

 Menurut Siagian (2002), tidak ada titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi. Dengan kata lain produktivitas kerja suatu organisasi selalu dapat ditingkatkan, baik pada tingkat individu kelompok maupun organisasi sebagai keseluruhan. Produktivitas kerja didasarkan pada berbagai postulat sebagai landasan dan titik tolak berpikir dan bertindak. Postulat tersebut antara lain:

* + - * 1. Pentingnya efisiensi

Menghindari segala pemborosan, mengingat sarana dan prasarana kerja terbatas sedangkan tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas.

* + - * 1. Sumber daya dan dana hanya benda mati

Cara apapun ditempuh untuk pengadaan sarana dan prasarana baik itu dilakukan dengan cara dibeli, disewa ataupun dipinjam guna menjalankan organisasi.

* + - * 1. Sumber daya manusia adalah sebagai elemen yang paling strategik.

Peningkatan produktifitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia.

* + - * 1. Komponen dasar penentu produktivitas kerja itu sendiri

Hal ini meliputi: tujuan organisasi, perumusan visi dan misi organisasi, penentuan strategi organisasi serta pemanfaatan teknologi.

**2.2.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja**

 Adapun berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas, khususnya karyawan, diantaranya adalah (Moelyono ;1993):

1. Sikap mental

Sikap mental dalam hal ini berupa:

1. Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk berusaha meningkatkan produktifitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktifitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
2. Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar kepada peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
3. Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku kerja.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan karyawan yang memiliki sikap mental produktif, akan mampu mengarahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktifitasnya.

1. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin besar kemungkinan dia dapat bekerja ataupun melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

1. Keterampilan

Pada aspek tertentu karyawan yang memiliki kecakapan dan pengalaman akan lebih terampil hal ini berarti lebih mampu menggunakan fasilitasi kerja dengan baik.

1. Faktor manajerial

Seorang pemimpin merupakan panutan atau contoh teladan bagi para bawahannya, jika seorang pemimpin dapat memimpin karyawannya dengan baik, maka karyawannya akan lebih termotivasi untuk berprestasi, sebab mereka selalu menjadi pemimpin, sebagai contoh perilaku.

Dengan diterapkannya hubungan industrial akan menghasilkan:

1. Semangat kerja dan menumbuhkan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas dapat meningkat.
2. Hubungan kerja yang serasi dan dinamis antar lini. Dimana hal ini membutuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktifitas.
3. Meningkatkan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong mewujudkan upaya peningkatan produktivitas.
4. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai akan menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

1. Keadaan fisik

Mempertahankan kesehatan karyawan adalah salah satu tugas perusahaan, salah satu faktor yang dapat menjamin kesehatan karyawan adalah pemenuhan gizi makanan yang memadai, dimana hal ini membawa pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktifitas kerja.

1. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

1. Lingkungan dan iklim kerja

Semangat dan kegairahan kerja karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja yang nyaman dan baik serta rasa aman dalam melakukan tugas yang diberikan.

**2.3. Pengukuran produktifitas**

 Produktifitas adalah konsep yang universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber daya.

 Secara umum produktifitas adalah ratio antara output (keluaran) dan input (masukan). Pada dasarnya pendekatan untuk pengukuran produktifitas dapat dilakukan dengan 2 pendekatan yaitu;

1. Produktifitas total

Produktifitas merupakan keseluruhan faktor input atau perbandingan antara output total dengan input total.

1. Produktifitas parsial

Produktifitas merupakan satu faktor input tanpa memperhatikan akibat dari faktor input lainnya, misalnya:

1. Produktifitas karyawan
2. Produktifitas modal

Lain halnya menurut Saruri (portal.com/link 2009), untuk mengukur produktifitas karyawan, setidaknya terdapat dua langkah utama yang harus dilakukan.

1. Menentukan indikator produktifitas

Yang pertama adalah mengidentifikasi indikator produktifitas yang relevan untuk masing-masing jenis jabatan/posisi. Proses identifikasi ini dapat dilakukan dengan cara merumuskan hasil apa yang diharapkan dari masing-masing posisi tersebut. Dari sini kemudian dapat ditentukan indikator produktifitas yang terukur, jelas dan relevan. Contoh konkret indikator produktifitas adalah sebagai berikut:

* Untuk posisi di bagian produksi, maka indikatornya dapat berupa, jumlah produksi yang dihasilkan, total produk yang dihasilkan, jumlah karyawan, shift persentase kerja karyawan, jumlah produk cacat, (produk yang cacat sesungguhnya juga merupakan faktor pengurang produktifitas sebab proses re-work untuk memperbaiki produk cacat sangat menyita waktu dan energy.
1. Menentukan standar produktifitas

Menentukan standar produktifitas yang diharapkan, standar produksi bisa diperoleh dengan dua cara yaitu

* Membandingkan dengan standar rata-rata industri. Data standar rata-rata industri ini bisa diperoleh melalui asosiasi industri di mana perusahaan berkiprah.
* Dengan melakukan observasi terhadap level produktifitas yang selama ini terjadi dalam perusahaan. Dari observasi di lapangan ini bisa diestimasi berapa kira-kira standar produktifitas yang ideal. Pengukuran yang dilakukan adalah jumlah produk keseluruhan dikurang produk cacat dibagi total shift persentase kerja karyawan.

Pengukuran produktifitas secara umum menurut Muchdarsyah Sinungan (2003) adalah perbandingan yang dapat dibedakan kedalam tiga jenis:

* Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
* Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan unit lainnya.
* Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada tujuan/sasaran.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang dipergunakan penulis didalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat suatu gambaran yang jelas.

 Metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

Study Kepustakaan (Liblary Research) yaitu penelitian yang berdasarkan kepustakaan yang bersifat penulis teoritis diperoleh dari buku-buku ilmiah, brosur serta literature yang berhubungan dengan judul skripsi penelitian ini.

Penelitian Lapangan (Field Research) yaitu penelitian yang dilakukan langsung kepada objek penelitian dengan mengadakan wawancara kepada beberapa staf yang dapat memberikan informasi dan data dalan penulis penelitian ini.

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perbandingan antara teori dengan hasil penelitian lapangan yang telah penulis lakukan serta pengujian hipotesis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perbaikan lingkungan kerja olehCamat dan stafnya sangat besar pengaruhnya terhadap produktifitas kerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka produktifitas kerja pegawai di Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas pun semakin meningkat dan juga menjadikannya Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral serta diterima di tengah – tengah masyarakat.
2. Pelaksanaan pemberian atau arahan tentang lingkungan kerja yang baik dengan Camat dan tugas pegawai lainnya di lingkungan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas dilakukan secara sadar dengan penuh tanggungjawab untuk kepentingan bersama dan masyarakat.
3. Dengan tercapainya saling koordinasi antara sesama pegawaidalam memperhatikan lingkungan kerjanya maka dapat menunjang produktifitas kerja pegawai di Kecamatan Barumun. Pelaksanaan pekerjaan di Kantor Kecamatan Lubuk Barumun Kabupaten Padang Lawas berjalan dengan tertib dan lancar. Pegawai lebih bersemangat dalam melayani masyarakat.

**Saran – saran**

1. Dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang baik maka antara Camat dan Pegawai Negeri Sipillainnya pada Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas maka terciptalah suasana yang baik dan kondusif dalam tempat pekerjaan dan menjadikan pegawai menjadi pegawai yang handal, profesional dan bermoral di lingkungan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawasdan juga Camat sebaiknya lebih dituntut lagi untuk melaksanakan sosialisasi secara berkala dan berkelanjutan tentang lingkungan kerja yang baik.
2. Diharapkan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas lebih meningkatkan produktifitas kerjanya, motivasi diri sendiri dan motivasi dari orang lain untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik dalam menunjang keberhasilan pekerjaan dalam melayani masyarakat di Kecamatan Barumun Kabupaten Lawas dalam mensejahterakan rakyat.
3. Dalam memberi pengarahan mengenai lingkungan kerja dalam menunjang produktifitas kerja pegawai di Kecamatan Lubuk Barumun Kabupaten Padang Lawas,Camat lebih baik diadakan secara terbuka, bertahap dan perorangan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Penelitian Research Social, Alumni, Bandung, 1989

Manullang M, Dasar-dasar Management, Ghalia Indonesia, Jakarta 1977.

Haw.Widjaja, , Kinerja Organisasi, Gajah Mada, University press, 2005

H Nainggolan, Pokok Pokok dalam Kepegawaian , Tarsito, Bandung, 1984

Sadono Sakirno, Beberapa Aspek Pemerintahan dan Masalah dalam Persoalan Pembangunan Daerah, FEUI, Jakarta, 1992

Tali Ziduhu Ndraha, Pembangunan Masyarakat, Bina Aksara, 1977

SP. Siagian, Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Jakarta, 1977.

Irawan Soetejo, Efektifitas Pelayanan Kepegawaian , Rajawali, Jakarta, 1984 :

Terry R George, The Principle of Management, 1979.

Winar Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah, Tarsito, Bandung, 1982

Tjokroamidjojo Bintoro, Pengantar Administrasi Pembangunan, Jakarta LP3 ES 1974.

SP, Siagian, Filsafat Administrasi, Jakarta Haji Mas Agung, 1981.

S.P. Siagian, Administrasi Pembangunan, Gunung Agung, Jakarta, 1982 :

UU Nomor 22 Tahun 1999, Tentang Pemerintahan Daerah, Karya Ando, 1999 :

UU Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah, Karya Ando, 1999