



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan faktor sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang kita ketahui, setiap organisasi atau perusahaan menginvestasikan sumber-sumber vital (sumber daya manusia, bahan dan uang) untuk memproduksi barang/jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber daya manusia tersebut secara efektif akan memberikan hasil yang lebih baik.

Produktivitas secara teori diartikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang rendah merupakan pencerminan dari organisasi atau perusahaan yang memboroskan sumber daya yang dimilikinya. Dan ini berarti bahwa pada akhirnya perusahaan tersebut kehilangan daya saing dan dengan demikian akan mengurangi skala aktivitas usahanya. Produktivitas yang rendah dari banyak organisasi atau perusahaan akan menurunkan pertumbuhan industri dan ekonomi suatu bangsa secara menyeluruh.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2009:99)

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktivitas menurut dewan produktivitas nasional adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemaren dan esok harus lebih baik dari hari ini (Umar, 2011:99)

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2006:128)

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsive dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

### 2.1.2 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno, produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Sehingga ini semua

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang embannya 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 kemaren. Indicator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik 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. (Sutrisno, 2009:104-105)

### 2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Pentingnya usaha meningkatkan produktivitas bagi perusahaan sudah menjadi hal yang mendasar. Untuk itu perlu sekali mengetahui dan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya. Karena tanpa mengetahui dan memahami faktor-faktor tersebut akan mempersulit perusahaan dalam membuat suatu perencanaan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategis yang nantinya akan digunakan untuk perbaikan dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Kerja Daerah ada enam faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja

1) Sikap kerja

Seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja sama dalam satu tim

2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisor serta keterampilan dalam teknik industrial

3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercerminkan dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul

4) Manajemen produktivitas yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas

5) Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan penambahan tugas

6) Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha (Sedarmayanti, 2001:71).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan
- 2) Gizi dan kesehatan
- 3) Motivasi
- 4) Kesempatan kerja
- 5) Kesempatan berprestasi
- 6) Kebijakan pemerintah
- 7) Keterampilan karyawan itu sendiri
- 8) Teknologi
- 9) Lingkungan dan iklim kerjaan
- 10) Sikap dan etika kerja
- 11) Disiplin
- 12) Tingkat kompensasi (Nitisemito, 2010:146).

#### 2.1.4 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Al-quran juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam Islam,

Allah SWT berfirman dalam QS: At-taubah ayat 105:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْرِى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ط  
وَسْتُرُوْنَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang yang beriman akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Allah memberikan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan’”. (QS. At-Taubah 105).

Dalam pandangan Islam, sifat produktif ini terbagi menjadi tiga yaitu: produktivitas terhadap Allah, produktivitas terhadap diri sendiri dan produktivitas terhadap sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat produktif di bidang duniawi saja, namun harus seimbang antara dunia dan akhirat.

Allah berfirman dalam Al-quran Surat Al Qashash Ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ  
الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ ۖ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي  
الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada yang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al qashash 77).

## 2.2 Gaya Kepemimpinan

### 2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh penulis berbeda, tetapi makna dan hakekatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, produktifitas kerja, karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. (Nasution, 2010:210)

Menurut Hasibuan (2006:170) gaya kepemimpinan ada tiga macam, yaitu:

### 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pemimpin itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak ikut sertakan dalam memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses keputusan. Falsafah pemimpin ialah “bahwa bawahan hanya untuk pemimpin”. Pemimpin hanya bertugas untuk melaksanakan keputusan yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya orang yang paling berkuasa, paling pintar dan paling cakap. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman, dan hukuman, serta pengawasan yang dilakukan dengan ketat. Orientasi kepemimpinannya hanya berfokus kepada untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawan. Pemimpin menganut sistem manajemen tertutup (Closed Management) kurang menginformasikan keadaan perusahaan kepada para karyawan, pengkaderan kurang mendapatkan perhatian. (Hasibuan: 2006:170).

### 2) Gaya Kepemimpinan Parsitipatif

Gaya kepemimpinan parsitipatif ialah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasive, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Bawahan dituntut untuk memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan melakukan suatu yang didasarkan pengetahuan dan keterampilan. (Hasibuan: 2006:170)

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu, dalam situasi dan kondisi tertentu. (Nasution, 2008:177).

Selanjutnya dalam definisi lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan kontribusi yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. (Siagian, 2006:62).

#### 2.2.2 Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW

Kepemimpinan merupakan sebuah modal yang harus dimiliki oleh para pemimpin yang hendak menjadi pemimpin. Biasanya, masing-masing pemimpin memiliki model mereka sendiri dalam memimpin sebuah organisasi baik formal maupun non-formal atau organisasi yang sangat besar.

Model kepemimpinan dibagi menjadi 5 gaya kepemimpinan, yaitu Otokratis, Militeristis, Paternalistis, Kharismatik, dan Demokratis. Dari kelima model kepemimpinan diatas masing-masing ada penganutnya. Namun yang paling berhasil dan paling fenomenal seorang pemimpin yang pernah ada di dunia ini adalah



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rasulullah SAW. Beliau berhasil karena mampu mengkombinasikan kelima model kepemimpinan di atas sehingga model kepemimpinan yang dianut oleh beliau menjadi sempurna.

Hampir tidak ada sejarah yang menceritakan kecacatan yang Rasulullah lakukan selama beliau menjadi pemimpin. Hal ini dilakukan karena dari model-model terdapat kelemahan dan juga kelebihan dari masing-masing model kepemimpinan tersebut. Selain itu, yang tidak boleh dilupakan adalah pribadi dari seorang pemimpin itu. Rasulullah sebagai pemimpin merupakan anugrah tersendiri, atau keistimewaan yang diberikan Allah kepada Rasulullah saw. Karena pada dasarnya Rasulullah adalah utusan terakhir untuk seluruh umat manusia atau sebagai pemimpin umat manusia.

Rasulullah SAW adalah contoh pemimpin sempurna yang pernah ada selama ini. Karena beliau mengkombinasikan antara akhlakul karimah dengan model kepemimpinan yang ada. Kekuatan akhlak yang Rasulullah miliki mampu menciptakan kekuatan baru yang sangat luar biasa. Dengan kekuatan itu, Rasulullah menjadi mampu menegakan dan menyebarkan ajarannya keseluruh penjuru dunia. Walaupun begitu, karena kemuliaannya tadi, tidak ada rasa sombong, ujub atau membanggakan diri sedikitpun yang timbul pada diri Rasulullah SAW.

Inilah yang membedakan Rasulullah dengan pemimpin-pemimpin yang ada saat ini. Mereka sangat haus dengan kedudukan, harta, bahkan hal-hal yang menurut



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka dapat membuatnya kaya di dunia ini, sehingga mereka dapat menjalankan segala keinginan mereka sesuai nafsu yang mereka inginkan. Oleh karena itu, ketika ada pertanyaan model kepemimpinan apa yang harus kita jalankan, maka jawaban yang harus timbul adalah poin yang keenam yaitu model atau [gaya kepemimpinan Rasulullah SAW](#). Hal ini dikarenakan Rasulullah SAW-lah seorang pemimpin yang sudah diakui oleh dunia dalam berbagai hal, baik dari segi akhlak dan kemampuan-kemampuan yang lainnya. Oleh karena itu, pemimpin yang relevan dengan keadaan saat ini adalah seorang pemimpin yang paling mengenal siapa itu Nabi Muhammad SAW dan mengamalkan segala bentuk ajaran atau risalah yang beliau bawa. Selain itu pemimpin saat ini haruslah benar-benar memusatkan perhatiannya terhadap amanah yang ia emban.

Dalam Sejarah dan kebudayaan Islam sebagaimana yang ditulis Hasan Ibrahim (2001:141) diuraikan bahwa kesuksesan kepemimpinan Rasulullah SAW antara lain ini disebabkan oleh:

- 1) Dalam memimpin, beliau menggunakan sistem musyawarah.
- 2) Beliau menghargai orang lain, baik lawan maupun kawan.
- 3) Sifat ramah, kelembutan perangai menjadi lekat dengan pribadi beliau, akan tetapi beliau juga dapat bersifat keras dan tegas beliau ketika dibutuhkan.
- 4) Lebih mementingkan umat daripada diri beliau sendiri.
- 5) Cepat menguasai situasi dan kondisi, serta tegar menghadapi musuh.
- 6) Sebagai koordinator dan pemersatu ummat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Prestasi dan jangkauan beliau di segala bidang.
- 8) Keberhasilan beliau sebagai perekat dasar-dasar perdamaian dan penyatu kehidupan yang berkesinambungan.
- 9) Beliau merupakan pembawa rahmat bagi seluruh alam.
- 10) Beliau menerapkan aturan dengan konsisten. Tidak memandang bulu dan tidak pilih kasih.

Pada sumber lain menerangkan bahwa kunci kesuksesan pada diri Rasulullah SAW, terdapat pada 4 kekuatan kepemimpinan:

- 1) Kekuatan Inspirasi
- 2) Kekuatan motivasi
- 3) Kekuatan solusi
- 4) Kekuatan memprediksi (kejadian dimasa depan)

Dalam pelaksanaannya, Rasulullah sangat dekat dengan orang-orang yang dipimpinnya. Penyebutan sahabat menunjukkan kedekatan pemimpin dengan yang dipimpin. Ini pula yang menyebabkan terbentuk ikatan emosi yang kuat dan saling percaya yang tinggi. Dari yang dicontohkan Rasulullah SAW, minimal empat hal yang harus ada dan melekat pada diri seorang pemimpin dan atau calon pemimpin yaitu:

- 1) Siddiq



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksudnya seorang pemimpin harus benar dan berpihak pada kebenaran, kejujuran, keadilan, bukan sebaliknya sebagai pembohong, pengumbar janji yang tak tahu ujung kepastiannya.

2) Amanah

Dapat diyakini amanah yang diembannya betul-betul dapat dia laksanakan dengan baik. Menjunjung tinggi harkat dan martabat kepemimpinannya. Pemimpin yang dapat dipercaya, bukan sebaliknya sebagai pengkhianat rakyat, pengkhianat masyarakat dan pemimpin yang munafik`

3) Tabligh

Bermakna penyampai. Menyampaikan segala sesuatu yang telah diamanahkan kepadanya. Amanah rakyat/masyarakat yang telah memandatkan kepadanya, apa, siapa, kenapa dan bagaimana menyampaikannya. Pemimpin sebagai penyambung harus menyampaikan dengan benar dan baik walaupun berat. Sampaikan kebenaran itu olehmu walaupun pahit. Bukan sebaliknya sebagai pengkhianat rakyat, pengkhianat masyarakat dan pemimpin yang munafik.

4) Fathonah

Berarti cerdas, pintar, berwawasan maju, punya motivasi yang tinggi, selalu berinovasi untuk kemajuan, punya pemikiran cemerlang, bagaimana memajukan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rakyat, menyejahterakan rakyat atau masyarakat yang dipimpinnya. Bukan sebaliknya pemimpin yang bodoh. Pemimpin yang bodoh akan menimbulkan pemimpin yang serakah, rakus, kesewenang-wenangan, tak punya malu lagi dengan rakyat dan masyarakat yang memilihnya, sehingga rakyat dibuat semakin terpuruk.

Dalam menentukan seorang figur pemimpin Rasulullah SAW adalah figur yang patut diteladani dan diikuti. Beliau mengajarkan memimpin melalui konsep-konsep Al-Quran dan Al-Hadist. Dari [Gaya Kepemimpinan Rasulullah SAW](#) menunjukkan bahwa Beliau adalah figur imam agama, pemimpin negara, masyarakat dan pemimpin dalam keluarga dan satu-satunya rujukan umat Islam.

#### 2.2.3 Ciri-ciri Pemimpin

Secara garis besar seorang pemimpin pada umumnya harus mempunyai cirri-ciri sebagai berikut:

- 1) Seorang pemimpin mampu menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat.
- 2) Seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk menempati jabatan dalam suatu organisasi yang bersangkutan.
- 3) Seorang pemimpin juga mempunyai kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan, cita-cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawan, agar tujuan dan putusan itu dapat diterima dengan baik oleh karyawan. (Ishak Arep dan Hendri Tanjung 2009:99-100)

#### 2.2.4 Tanggung Jawab dan Wewenang Pemimpin

Tanggung jawab pemimpin menurut Ranupandojo dengan mengutip pendapat Miljus (1997:218) menyatakan bahwa tanggung jawab para pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja realitas,
- 2) Melengkapi para karyawan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya,
- 3) Mengkomunikasikan pada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka,
- 4) Memberikan suatu imbalan atau hadiah yang sepadan untuk mendorong motivasi,
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan,
- 6) Menghilangkan hambatan untuk pelaksanaan pekerjaan yang efektif,
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.

Wewenang pemimpin dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu dari atas atau penetapan dari atas (*Top Down Authority*) dan dapat pula dari pilihan anggota yang akan menjadi bawahan (*Bottom Up Authority*).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.5 Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional, kepemimpinan dapat dibedakan ke dalam lima fungsi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (Rivai, 2008:53)

### 1). Fungsi instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien

### 2). Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

### 3). Fungsi Parsitipatif

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

### 4). Fungsi Delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5). Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif yaitu kepemimpinan yang mampu menjalankan aktivitas dari anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya secara maksimal.

### 2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah:

- 1) Komunikasi verbal
- 2) Manajemen waktu
- 3) Manajemen pengambilan keputusan
- 4) Mengakui, menjelaskan dan memecahkan permasalahan
- 5) Memotivasi dan mempengaruhi orang lain
- 6) Mendelegasi wewenang
- 7) Menetapkan tujuan dan visi
- 8) Memiliki kesadaran diri. (Nasution, 2010:210)

### 2.2.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawannya dalam menggerakkan aktivitas perusahaan. Maka dari itu peranan pemimpin adalah sangat vital dalam menunjang produktivitas karyawan.

### 2.2.8 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”. (Al Baqarah: 30).

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invesibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. (Rivai, 2008:455)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. (Luthans, 2006:171)

Motivasi adalah kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behaviour*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran (*level of persistence*) pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan. (Jones dan Geoge, 2007:152)

Berdasarkan pengertian motivasi diatas, maka seorang pimpinan atau manager perusahaan dituntut untuk mengetahui cara dan bagaimana memotivasi para bawahannya agar mampu bekerja lebih produktif sehingga bisa dicapai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner (1996) menyebutkan faktor-faktor motivasi kerja dalam organisasi ialah:

#### 1) Karakteristik Individu Yang Berbeda

Adanya perbedaan-perbedaan individu yang dibawa ke dalam dunia kerja mengakibatkan motivasi didalam organisasi bervariasi. Untuk itu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan organisasi harus bisa memahami perbedaan itu dan memahami pula karakteristik individu karyawan dalam motivasi kerjanya seperti: motivasi untuk memperoleh uang yang banyak, dan motivasi untuk bekerja keras dan rajin karena resiko pekerjaannya tinggi dan penuh tantangan.

#### 2) Karakteristik Pekerjaan Yang Berbeda

Karakteristik pekerjaan yang berbeda dapat memotivasi kerja pegawai dalam perusahaan. Untuk itu pegawai harus mengetahui karakter-karakter pekerjaannya seperti: diperlukan kecakapan dalam pekerjaannya, identitas dalam pekerjaannya, dan tingkat besar kecilnya tanggung jawab dalam jenis pekerjaannya, sehingga akan timbul semangat dan tantangan sebagai bentuk motivasi kerja dalam diri pegawai.

#### 3) Karakteristik Organisasi

Karakter ini mencakup kebijakan dan kultur yang berbeda dari masing-masing individu dalam organisasi, serta hubungan antar masing-masing individu dalam organisasi. Untuk itu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai bentuk pencapaian kinerja pegawai yang optimal, maka pemimpin organisasi harus bisa mempertimbangkan hubungan tersebut.

Pada dasarnya ada beberapa unsur penggerak motivasi antara lain adalah:

- 1) Kinerja (*Achievement*), seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau dapat mendorongnya mencapai sasaran



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Penghargaan (*Recognition*), penghargaan, pengakuan atau atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.
- 3) Tantangan (*Challenge*), adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bukan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*), adanya rasa memiliki akan memotivasi untuk turut bertanggung jawab.
- 5) Pengembangan (*development*), pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas tenaga kerja.
- 6) Keterlibatan (*Involvement*), rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula kotak saran dari tenaga kerja, dapat pula masukan management perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja.
- 7) Kesempatan (*Opportunity*), kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai ketinggian manajemen puncak


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. (Sastrohadiwiryono, 2006:269)

Dengan adanya unsur-unsur motivasi sehingga dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan, dalam meningkatkan hasil produksinya. Jelaslah bahwa yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja karena adanya tingkat kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lainnya yang disebut motivasi internal, kebutuhan-kebutuhan setiap individu yang merupakan faktor intern dan dapat juga dikendalikan oleh manager melalui faktor-faktor yang sehubungan dengan kerja seperti, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan personalia yang disebut juga motivasi eksternal.

### 2.3.3 Model-Model Motivasi

Terdapat beberapa model motivasi kerja yang ada pada diri seorang karyawan, yaitu:

#### 1) Model Tradisional

Aspek yang sangat penting dari pekerjaan para pemimpin adalah bagaimana membuat para pegawai dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Dalam

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

model ini para pemimpin mendorong atau memotivasi pegawainya dengan cara memberikan upah atau gaji yang makin meningkat. Maksudnya adalah apabila mereka bekerja dengan giat dan aktif, upahnya akan meningkat atau dinaikkan. Dengan asumsi para pegawai adalah malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan uang.

### 2) Model Hubungan Manusia

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor kontak social yang dialami para pegawai dalam bekerja, akan tetapi faktor imbalan tidak diabaikan. Dalam metode ini para pemimpin dapat memotivasi pegawai dengan cara menumbuhkan hubungan social dengan pegawai dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna bagi organisasi, serta memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dan inisiatif dalam menjalankan pekerjaannya.

### 3) Model Sumber Daya Manusia

Dalam model ini menekankan pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dan anggota-anggota organisasi, dimana setiap pegawai memainkan peranan mereka dalam organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan yang mereka miliki. (Martoyo, 2000)



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.4 Teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. Adapun teori-teori motivasi dalam Robbins (2008) adalah sebagai berikut: Teori motivasi terbagi 2 yaitu:

#### 1. Teori Isi (*Content Theory*)

Teori isi terdiri dari 4 teori pendukung, yaitu :

##### A. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi yang paling terkenal dari Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan manusia yang bersifat fisik. Seperti: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan). Seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Kebutuhan rasa aman, merupakan kebutuhan manusia yang muncul setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan Sosial, ialah kebutuhan manusia yang muncul karena adanya interaksi social antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya, dan antara manusia dengan kelompok. Mencakup: rasa kasih sayang, rasa memiliki, rasa menerima, dan persahabatan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) **Kebutuhan Penghargaan**, yaitu kebutuhan manusia yang lebih bersifat kepentingan pribadi atau ego. Mencakup faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi; serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi manusia sesuai kecakapannya. Antara lain: pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

#### B. Teori E-R-G (*Clayton Alderfer*)

Aldelfer (1972) mengemukakan tiga kategori kebutuhan, kebutuhan tersebut adalah:

1. **Eksistence (E)** atau eksistensi, meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. **Relatedness (R)** atau keterkaitan, menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita seperti anggota keluarga, sahabat dan penyelia ditempat kerja.
3. **Growth (G)** atau pertumbuhan, meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Alderfer menyatakan bahwa, pertama bila kebutuhan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya mungkin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Kedua, meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

Jadi secara umum mekanisme kebutuhan dapat dikatakan sebagai berikut:

- a. Frustration – regression
- b. Satisfaction – progression

### C. Teori Tiga Motif Sosial (*D. McClelland*)

Menurut McClelland, ada tiga hal yang sangat berpengaruh, yang memotivasi seseorang untuk berprestasi. Ke tiga motif itu adalah:

1) Achievement Motive (nAch): Motif untuk berprestasi. Masyarakat dengan keinginan berprestasi yang tinggi cenderung untuk menghindari situasi yang berisiko terlalu rendah maupun yang berisiko sangat tinggi. Situasi dengan risiko yang sangat kecil menjadikan prestasi yang dicapai akan terasa kurang murni, karena sedikitnya tantangan. Sedangkan situasi dengan risiko yang terlalu tinggi juga dihindari dengan memperhatikan pertimbangan hasil yang dihasilkan dengan usaha yang dilakukan. Pada umumnya mereka lebih suka pada pekerjaan yang memiliki peluang atau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemungkinan sukses yang moderat, peluangnya 50%-50%. Motivasi ini membutuhkan feed back untuk memonitor kemajuan dari hasil atau prestasi yang mereka capai.

2) Affiliation Motive (nAff): Motif untuk bersahabat. Mereka yang memiliki motif yang besar untuk bersahabat sangat menginginkan hubungan yang harmonis dengan orang lain dan sangat ingin untuk merasa diterima oleh orang lain. Mereka akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan sistem norma dan nilai dari lingkungan mereka berada. Mereka akan memilih pekerjaan yang memberikan hasil positif yang signifikan dalam hubungan antar pribadi. Mereka akan sangat senang menjadi bagian dari suatu kelompok dan sangat mengutamakan interaksi sosial. Mereka umumnya akan maksimal dalam pelayanan terhadap konsumen dan interaksi dengan konsumen (customer service and client interaction situations).

3) Power Motive (nPow) : Motif untuk berkuasa. Seseorang dengan motif kekuasaan dapat dibedakan menjadi dua tipe, yaitu:

- a) Personal power. Mereka yang mempunyai personal power motive yang tinggi cenderung untuk memerintah secara langsung, dan bahkan cenderung memaksakan kehendaknya.
- b) Institutional power. Mereka yang mempunyai institutional power motive yang tinggi, atau sering disebut social power motive, cenderung untuk



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengorganisasikan usaha dari rekan-rekannya untuk mencapai tujuan bersama.

#### D. . Teori Dua Faktor (*Frederick Herzberg*)

Herzberg (1966) mencoba menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ia menemukan dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia :

- 1.) Kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau disebut juga motivator. Meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi.
- 2.) Kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Disebut juga factor pemeliharaan (maintenance) atau kesehata (hygiene), meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan ditempat kerja. Faktor ini berkaitan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan alih-alih dengan pekerjaan itu sendiri.

#### E. Teori X dan Y (*McGregor*)

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh pemimpin yakni:

- a) Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- b) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- d) Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut di atas, McGregor membuat empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y, yaitu:

- a) Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedangkan Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih sah (valid) dari pada Teori X:

## 2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori ini terdiri dari tiga teori pendukung, yaitu :

### a. *Equity Theory* (S. Adams) atau Teori Keadilan

Karena egonya, manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relati sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai atasan, akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/buruk), bukan atas suka atau tidak suka (like or dislike). Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat

#### b. *Expectancy Theory* (Victor Vroom) atau Teori Harapan

Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

##### 1) Harapan (ekspectancy)

Harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).

##### 2) Nilai (value)

Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.

Sebagai contoh: peluang untuk dipindahkan ke posisi dengan gaji yang lebih besar ditempat lain mungkin mempunyai nilai tinggi bagi orang yang menghargai uang atau orang yang menikmati rangsangan dari lingkungan baru, tetapi mungkin mempunyai nilai (valensi) rendah bagi orang yang mempunyai ikatan kuat dengan tetangga, kawan, atau kelompok kerja. Nilai/valensi ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Pada suatu situasi tertentu, nilai itu berbeda bagi satu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang ke orang lain. Satu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih dan disenangi, dan sebaliknya mempunyai valensi negative jika tidak dipilih. Suatu hasil mempunyai valensi nol apabila orang acuh tak acuh mendapatkannya.

### 3) Pertautan (instrumentality)

Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar antara minus satu (-1) yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama dan positif (+1) yang menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua. karena hal ini menggambarkan suatu hubungan atau asosiasi maka instrumentality dapat dipikirkan sebagai pertautan atau korelasi.

Motivasi adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi individu. Tindakan yang didorong oleh kekuatan paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dilakukan.

### c. *Reinforcement Theory* ( B.F. Skinner) atau Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengukuhan positif (positive reinforcement) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- 2) Pengukihan negatif (negative reinforcement) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukh negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi, prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat. Demikian juga, prinsip hukuman (punishment) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (response) diikuti oleh rangsangan yang bersyarat.

Hukuman ada dua jenis, yaitu:

- 1) Hukuman dengan penghilangan (removal) terjadi apabila suatu pengukuhan positif dihilangkan secara bersyarat (misalnya kelambatan seseorang menyebabkan kehilangan sejumlah uang dari upahnya).
- 2) Hukuman dengan penerapan (application) terjadi apabila suatu pengukuhan negatif diterapkan secara bersyarat (misalnya ditegur oleh atasan, karena menjalankan tugas dengan jelek).

Sifat imbalan atau hukuman dan bagaimana kedua hal itu dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku karyawan. Manajer perlu sekali mengatur waktu secara tepat dalam penggunaan imbalan dan hukuman dalam organisasi. Pengaturan waktu yang tepat dari perolehan ini dinamakan pejadwalan pengukuhan. Dalam jadwal yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

paling sederhana, tanggapan itu dikukuhkan pada setiap waktu terjadinya tanggapan. Jika pengukuhan diberikan hanya sesudah beberapa kejadian dari suatu tanggapan dan tidak sesudah setiap tanggapan maka digunakan jadwal pengukuhan sewaktu-waktu (intermitten reinforcement). Jadwal pengukuhan malar (terus-menerus) dan sewaktu-waktu akan menghasilkan prestasi yang sangat berbeda. (Hasibuan 2014:165-168)

### 2.3.5 Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu:

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. (Hasibuan 2014:150)



Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### 2.3.6 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yaitu:

- 1) Upah
- 2) Keamanan kerja
- 3) Promosi
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Penghargaan atas prestasi
- 6) Jaminan kerja (Luthans, 2006:171)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.7 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Motivasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### 2.3.8 Pandangan Islam Tentang Motivasi

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦)

Artinya : “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah:5-6).



## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel: 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama/thn	Judul	Publihs Vol	Hasil
1.	Bambang Suyitno/ 2011	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Timur)	Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol 1, No 1 Tahun 2011	Dengan hasil uji t, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Hasil secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa semua variable independen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai
2.	Siti Nurdiana/ Tesis, 2010	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tangerang Selatan	Jurnal Sains Terapan Vol 2, No 1 Tahun 2010	Hasil penelitian ini adalah berdasarkan hasil perhitungan analisis jalus, maka pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas karyawan
3.	Sri Rahayuli/ 2002	Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Pegawai Organisasi Bisnis	Jurnal nominal Vol 04, No 01 Tahun 2002	Hasil penelitian ini bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas pegawai
4	Ida Ayu Brahmasari/20	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan	Vol.10.No. 2, September	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

08		dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratams Indonesia	2008: 124-135	signifikan dari variabel motivasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratams Indonesia
5	Slamet Riyadi / 2011	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Vol 13, No. 1, Maret 2011: 40-45	Hasil penelitian ini Menunjukkan bahwa kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur.

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis tentang bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wana Jingga Timur Kab. Kuansing. Untuk lebih menjelaskan tentang jalannya pemikiran dalam penelitian ini, maka perlu disusun kerangka pemikiran seperti dibawah ini:

UIN SUSKA RIAU

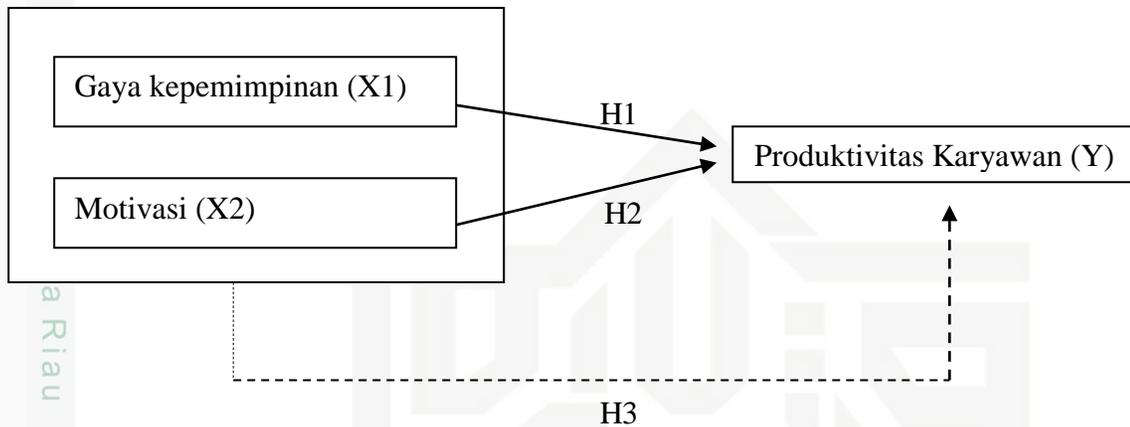
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)



Sumber: Mangkunegara, 2008

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variable (Y) : Produktivitas
2. Variable (X1) : Gaya Kepemimpinan
3. Variabel (X2) : Motivasi

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini akan mengkaji dan menjabarkan tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Wana Jingga Timur Kab. Kuansing. Jadi hipotesis untuk penelitian ini adalah:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Wana Jingga Timur Kab. Kuansing.
- 2) Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Wana Jingga Timur Kab. Kuansing.
- 3) Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Wana Jingga Timur Kab. Kuansing



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.7 Konsep Operasional Variabel

Definisi masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel: 2.2 Definisi konsep operasional variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno, 2009:99)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yan dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> (Sutrisno, 2009:99)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>Gaya Kepemimpinan (X1)</p>	<p>Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. (Nasution, 2010.210)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi verbal</li> <li>2. Manajemen waktu</li> <li>3. Manajemen pengambilan keputusan</li> <li>4. Mengakui, menjelaskan dan memecahkan permasalahan</li> <li>5. Memotivasi dan mempengaruhi orang lain</li> <li>6. Mendelegasi wewenang</li> <li>7. Menetapkan tujuan dan visi</li> <li>8. Memiliki kesadaran diri. (Nasution, 2010.210)</li> </ol>	<p>Likert</p>
<p>Motivasi (X2)</p>	<p>Adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah</li> <li>2. Keamanan kerja</li> </ol>	<p>Likert</p>

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006:171)</p>	<p>3. Promosi 4. Lingkungan kerja 5. Penghargaan atas prestasi 6. Jaminan kerja (Luthans, 2006:171)</p>	
---	---	--

