

## 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

### BAB II

#### TELAAH PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal sebagai pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM adalah pengelolaan individu-individu yang berkerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dan dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut.

**Nawawi(2011:42)**

Dan menurut A. AAnwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh **Mulyadi (2015:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. **Wirawan(2009:1)**.

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 Produktivitas Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2014:102). Produktivitas kerja juga bisa diartikan sebagai rasio dari hasil dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. (Mulyadi, 2015: 100), produktivitas adalah dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output .

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2014:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- 2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

Semua perusahaan/organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tingginya atau sebanyak-banyaknya.

Menurut **Mulyadi (2015 :101)**, untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyaksekali faktor yang mempengaruhi antara lain

a. Keahlian atau keterampilan

Skill atau keterampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau keterampilan yang memiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

b. Motivasi (dorongan)

Motivasi (dorongan), dengan dimotivasi dari peminan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.

c. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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. Disiplin kerja

Disiplin kerja, adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

### 2.2.3 Indikator Produktivitas

Adapun indikator-indikator menurut **(Sutrisno, 2014:104)** yang dapat menunjukkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja.
- 4) Pengembangan diri.
- 5) Mutu.
- 6) Efisiensi.

## 2.3 Pengertian Pemimpin

Menurut **Handoko (2011 : 294)** Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Para pemimpin juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan.

## 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.

Menurut **Manullang (2010:141)** Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. **Kartono (2010:187)** mengemukakan kepemimpinan ialah suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat suatu guna mencapai tujuan bersama.

**Hasibuan (2012:13)** mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Banyak para ahli yang mendefinisikan kepemimpinan dari sudut pandang yang berbeda. Menurut **Robbins (2009:3)**, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Salah satu peran kepemimpinan yang termasuk penting dalam pengelolaan suatu organisasi adalah mengintegrasikan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh satuan kerja dalam organisasinya demi terjaminnya kesatuan gerak agar diperoleh tingkat kinerja karyawan yang

Hak Cipta Diindungi 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.

baik. Dengan demikian pengembangan kinerja kerja hanya dapat diperoleh gambaran dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan disiplin, ketepatan dalam menggunakan metode atau cara bekerja yang tampak selama karyawan melakukan volume atau beban kerjanya.

### 2.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

**Suwatno (2011:161)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor genetis. Adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor sosial. Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
3. Faktor bakat. Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

### 2.3.2 Ciri-Ciri Kepemimpinan

**Siagian(2009:258)**, menyebutkan cirri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan umum yang luas. Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun nonformal.
2. Kemampuan analisis. Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

3. Keterampilan berkomunikasi. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para karyawan.
4. Rasionalitas dan objektivitas. Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.
5. Programatis. Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
6. Kesederhanaan. Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para karyawan agar tidak terlalu royal.
7. Keberanian mengambil keputusan. Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.
8. Kemampuan mendengar saran-saran. Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
9. Adaptabilitas dan fleksibilitas. Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
10. Ketegasan dalam bertindak. Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

## 2.4 Gaya Kepemimpinan

Sebuah kepemimpinan terdapat unsur seni untuk mempengaruhi di dalamnya. Usaha pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan adalah dengan menggunakan gaya-gayanya. Gaya merupakan aspek penting

## 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.

bagi seorang pemimpin sebab gaya inilah akan memberikan dampak bagi efektifitas kepemimpinan. Akan tetapi, sebelum membahas gaya kepemimpinan, terlebih dahulu perlu menguraikan arti dan maksud dan gaya itu sendiri.

#### 2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Gaya kepemimpinan memiliki arti yang berbeda seperti menurut **Thoha (2008:49)**, gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut **Siagian (2012:297)**, gaya adalah keseluruhan tabiat atau sifat seseorang tercermin dalam ucapannya dan tindakan-tindakannya sebagai anggota organisasi.

Menurut **Nitisemito (2010:81)**, gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

## Hak Cipta Diindungi 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.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau anggota agar bekerja dengan rela dan senang hati serta bersedia mengikuti kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan pendapat diatas juga memberikan suatu dasar bahwa gaya kepemimpinan merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin baik dalam wujud perbuatan maupun lisan maupun dengan sikap tertentu yang bertujuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bawahan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.

Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun nonekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

#### 2.4.2 Macam-macam Tipe Gaya Kepemimpinan

Macam-macam tipe gaya kepemimpinan menurut **Suwatno (2011:157)** antara lain :

- a. Gaya kepemimpinan Direktif. Gaya kepemimpinan ini membuat bawahan agar tau apa yang diharapkan pimpinan dari mereka,

## Hak Cipta Diindungi 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.

menjadwalkan kerja untuk dilakukan, dan member bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

- b. Gaya kepemimpinan Yang Mendukung. Gaya kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan Partisipatif. Gaya kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d. Gaya kepemimpinan Berorientasi Prestasi Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut **Sutrisno (2010:242)** menyatakan bahwa gaya-gaya kepemimpinanyaitu:

- a. Gaya Persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya Refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya Partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

## Hak Cipta Diindungi 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. Gaya inovatif. Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

Menurut **Hasibuan (2013 ;170)**, Tipe gaya kepemimpinan yaitu :

#### 1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pimpinan menganut sistem manajemen tertutup (*closed management*) kurang menginformasikan keadaan perusahaan pada bawahannya. Pengkaderan kurang mendapat perhatiannya.

#### 2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

### 3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan ketertarikan.

### 4) Kepemimpinan situasional

Fokus pendekatan situasional terhadap kepemimpinan terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak

#### Hak Cipta Diindungi 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.

lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pimpinan dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

Menurut kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mmengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan di pengaruhi.

Perilaku tugas didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang menjelaskan tugas-tugas dan tanggung jawab individu atau kelompok. Perilaku hubungan di definisikan sebagai perilaku pemimpin yang melakukan komunikasi dua arah atau banyak arah. Situasi yang dimaksud dipengaruhi oleh berbagai kondisi.

Adapun kriteria atau ukuran mengenai gaya kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh **Darwito (2008:41)**, yaitu:

- a. Gaya Partisipatif, dengan variabel berkonsultasi dengan anak buah, memperlakukan anak buah secara sama, dan bergaul secara informal.
- b. Gaya Pengasuh, dengan variabel membantu anak buah, memuji dan menghargai, memperhatikan secara pribadi.
- c. Gaya Direktif, dengan variabel menyukai prosedur yang rinci, mengharapkan anak buah mematuhi peraturan, dan keputusan besar di tangan atasan.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

### 2.4.3 Gaya Dasar Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2009:64)** dapat diketahui empat gaya dasar kepemimpinan, yaitu : Tinggi pengarahannya dan rendah dukungannya Seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahannya namun sedikit dukungannya. Tinggi pengarahannya dan tinggi dukungannya pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungannya. Tinggi dukungannya dan rendah pengarahannya perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberikan dukungannya namun sedikit dalam memberikan pengarahannya. Rendah dukungannya dan rendah pengarahannya Pemimpin memberikan sedikit dukungannya dan sedikit pengarahannya.

### 2.4.4 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Berikut adalah pendapat dari para ahli dalam menanggapi faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut **Nawawi (2011:81)** sebagai berikut :

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.

## Hak Cipta Diindungi 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. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

6. Harapan dan perilaku rekan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keleluasaan dalam hubungan social dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.

Menurut **Rivai (2012:48)**, untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menghadapi keadaan tertentu, maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu:

1. Diri pemimpin. Kekuatan diri pemimpin adalah kondisi diri seorang pemimpin yang mendukung dalam melaksanakan kepemimpinannya, seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berfikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).
2. Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan adalah kondisi diri anggota organisasi sebagai bawahan yang pada umumnya mendukung pelaksanaan kepemimpinan seorang pemimpin sebagai atasan, seperti

#### Hak Cipta Diindungi 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.

pendidikan atau pengalaman, motivasi kerja atau berprestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.

3. Kekuatan situasi adalah situasi dalam interaksi antara pemimpin dengan anggota organisasi sebagai bawahan seperti suasana atau iklim kerja, suasana organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian gaya kepemimpinan cenderung berbeda-beda dari suatu situasi ke situasi yang lain. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk mengadakan diagnosa dengan baik tentang situasi, sehingga pemimpin yang baik harus mampu:
  - a. Mengubah-ubah perilakunya sesuai dengan situasinya.
  - b. Mampu memperlakukan bawahan sesuai dengan kebutuhan dan motif yang berbeda-beda.

Dari teori-teori dan hal-hal lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan, maka dapat dipaparkan indikator dari gaya kepemimpinan dalam organisasi menurut **Hasibuan (2012:170)** yaitu:

1. Tingkat komunikasi antara pemimpin dan bawahan
2. Tingkat kepercayaan pemimpin dalam mendelegasikan wewenang dan tugas kepada bawahan
3. Tingkat kesedian pemimpin untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahan.
4. Tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan kerja yang baik

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.

## 2.4.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut **Fred Luthans (2001 : 685)** sebagai berikut

- 1) Tingkat prestasi motivasi, misalnya kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental.
- 2) Kesiediaan untuk bertanggungjawab, misalnya kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan, dan mandiri.
- 3) Pendidikan atau pengalaman, misalnya pengetahuan, penguasaan teknis, dan keterampilan mengajar.

## 2.5 Motivasi Kerja

### 2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut **Gugup Kismono (2010 : 188)** Motivasi Kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku pegawai. Motivasi Kerja juga berhubungan dengan kualitas hubungan antar pegawai dan atasan. Perlakuan-perlakuan atasan terhadap bawahan mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai dan menimbulkan semangat kerja.

Hak Cipta Diindungi 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.

### 2.5.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2007 : 98)** jenis Motivasi Kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif positif), pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja pegawai akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), pimpinan memotivasi pegawai dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum.

### 2.5.3 Asas-asas Motivasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2007: 98)** Asas-asas Motivasi Kerja ada lima, yaitu:

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang dicapai, cara-cara dan kendala-kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan.
3. Asas pengakuan, artinya memberi penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada pegawai atas prestasi yang dicapainya.

#### 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.

4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kepercayaan diri pada pegawai dengan kemampuannya dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai.

#### 2.5.4 Alat-alat Motivasi Kerja

Alat-alat Motivasi Kerja menurut **Hasibuan (2007 : 99)**, yaitu:

1. Materiil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.
2. Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan rohani.

#### 2.5.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut **Hasibuan (2007 : 97)** variabel Motivasi Kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja dan moral yang meningkat
2. Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga
3. Kedisiplinan pegawai yang meningkat
4. Kerja pegawai tetap bersemangat

## 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. Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat

## 2.6 Gaya Kepemimpinan Islam

Seorang pemimpin harus menjadi teladan atau mewujudkan sifat-sifat yang diharapkan, dan dikagumi kelompok yang diurusinya. Misalnya, pemimpin tentara perlu menunjukkan keberanian dan sifatsifat perwira.

Adapun pandangan Islam mengenai Gaya Kepemimpinan dijelaskan Allah Swt dalam surah Ali Imraan ayat 26:

قُلِ اللَّهُمَّ مَالِكَ الْمُلْكِ تُؤْتِي الْمُلْكَ مَنْ تَشَاءُ وَتَنْزِعُ الْمُلْكَ مِمَّنْ تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَنْ تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَنْ تَشَاءُ ۗ  
بِيَدِكَ الْخَيْرُ ۗ إِنَّكَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

“Katakanlah, “Ya Allah, Pemilik kerajaan, Engkau berikan kerajaan (kekuasaan) kepada siapa yang Engkau kehendaki, Engkau tanggalkan (hilangkan) kerajaan itu dari siapa yang Engkau kehendaki, Engkau muliakan siapa yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan siapa yang Engkau kehendaki. Di tangan Engkau segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu”. (Ali Imraan : 26)

Salah satu contoh dari aspek keteladanan pemimpin yang harus diikuti oleh kaumnya dan menjadi salah satu contoh perbuatan yang baik dan terpuji untuk para anggotanya (karyawannya). Seorang pemimpin harus mempunyai keberanian seperti salah satu sifat Muhammad. Keberanianlah yang membuat orang bisa menghadapi bahaya tanpa takut, bertindak dengan berani di bawah tekanan, dan bertahan melalui kesulitan. Semua anggota kelompok, organisasi, atau masyarakat sepanjang zaman adalah sama, mereka semua manusia dengan hakikat kemanusiaan yang umum dan tetap.

Maka seorang pemimpin sejati adalah orang yang menjadi teladan dalam sifat-sifat manusia tertentu, seperti kelembutan, kebajikan, kelembutan, sifat manusiawi, dan welas asih.

Dalam ayat lain Allah juga mengatakan:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Qs Shad: 26).

Sebagaimana maksud dari ayat diatas, sifat-sifat pemimpin sejati lain adalah rendah hati. Kata rendah hati dalam bahasa inggris (*humility*), berasal dari kata latin (*humus*) atau tanah, yang terkait dengan homo atau manusia. Ketika Muhammad menghamparkan jubahnya, lalu duduk di lantai sama rendah dengan orang-orang lain, itu contoh kerendahan hati. Kepemimpinan dilaksanakan di epan. Dalam konteks manusia, pemimpin manusia tidak selalu secara fisik berada di depan dalam perjalanan sebagaimana penggembala yang sekali-kali ada di belakang kawanan yang bergerak. Namun, secara spiritual pemimpin adalah orang yang memimpin di depan. Dalam kepemimpinan, teladan adalah segalanya.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

Allah SWT berfirman dalam kitab suci Al-Qur'an surah An Nur ayat

55:

وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ

“Dan Allah SWT telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa di bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang yang sebelum mereka berkuasa, dan sungguh Dia akan meneguhkan bagi mereka agama yang telah diridhai-Nya untuk mereka, dan Dia benar-benar akan menukar (keadaan) mereka, sesudah mereka berada dalam ketakutan menjadi aman sentausa. Mereka tetap menyembah-Ku dengan tiada mempersekutukan sesuatu apapun dengan Aku. Dan barangsiapa yang (tetap) kafir sesudah (janji) itu, maka mereka itulah orang-orang yang fasik.” (Qs An Nur: 55).

Bila pemimpin layak dihormati, maka rakyat akan bersedia bekerja untuknya. Bila kebajikan pemimpin layak dikagumi, wewenang pemimpin dapat ditegakkan. Dalam perjalanan, pemimpin suatu kaum adalah pelayan kaum itu. Menuntaskan tugas dengan sukses, memelihara kesatuan atau keutuhan kelompok, dan memperhatikan individu-individu. Mengabdikan untuk memimpin, Muhammad mempelajari pelajaran berharga itu. Contoh pengabdian sederhana yang diberikannya kepada kaum yang dipimpinnya.

#### 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.

Mereka yang memegang peran pemimpin, harus mempunyai integritas untuk menjadi penerang bagi kaumnya, mempunyai kepercayaan dan tanggungjawab bahwa pemimpin tersebut benar-benar dapat mengayomi masyarakatnya. Dengan sama-sama merasakan susah payah, bahaya, dan kesukaran yang dialami pengikutnya, Muhammad memberi contoh satu kaidah universal kepemimpinan yang baik. Itulah yang dari lubuk hati terdalam diharapkan masyarakat terhadap pemimpinnya, dan kalau tidak terjadi, selalu muncul komentar yang tidak baik. Pemimpin harus memperhatikan nasihat atau pendapat seseorang, walaupun itu berasal dari bawahannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang akan diikuti bawahannya, baik dalam keadaan sulit maupun mudah, dalam keadaan baik maupun buruk, karena mereka punya kepercayaan kepada sosok pemimpin, kemampuan pemimpin, pengetahuan pemimpin akan tugas yang dilakukan, dan karena mereka tahu mereka penting bagi sang pemimpin. Dalam islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah khilafah, imamah dan ulil amri.

Juga ada istilah ra'in. Kata khalifah mengandung makna ganda, di satu pihak khalifah diartikan sebagai kepala negara dalam pemerintahan dan kerajaan islam di masa lalu, yang dalam konteks kerajaan pengertiannya sama dengan kata sulthan. Di pihak lain, cukup dikenal pengertian khalifah sebagai “ wakil Tuhan ” di muka bumi. Yang dimaksud wakil Tuhan itu ada dua macam. Pertama, yang diwujudkan dalam jabatan sulthan atau kepala negara. Kedua, fungsi manusia itu sendiri di muka bumi, sebagai ciptaan Tuhan yang paling sempurna.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

Imam atau imamah sering diartikan secara lebih spesifik untuk menyebut pemuka agama, pemimpin keagamaan, atau pemimpin spiritual yang diikuti dan diteladani fatwa atau nasihat-nasihatnya secara patuh oleh pengikut-pengikutnya. Pemimpin yang benar adalah pemimpin yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, dan bukan semata-mata pada kekuasaan. Dari berbagai literatur yang membahas kepemimpinan dalam islam dapat dikemukakan beberapa dasar- dasar kepemimpinan islam sebagai berikut :

- a. Tidak mengambil orang kafir atau orang yang tidak beriman sebagai pemimpin bagi orang-orang muslim karena bagaimanapun akan mempengaruhi lebih lanjut terhadap kualitas keberagamaan rakyat yang dipimpinnya.
- b. Setiap kelompok orang bahkan dalam kelompok lebih dari tiga orang diperlukan adanya pemimpin. Guna mencapai tujuan organisasi, disamping memiliki anggota, juga harus mengangkat pemimpin sebagai penanggungjawab organisasi tersebut.
- c. Pemimpin harus orang yang memiliki keahlian dibidangnya dan kehancuran jika menyerahkan urusan umat kepada seseorang yang bukan ahlinya atau yang tidak memiliki kemampuan untuk memimpin.
- d. Pemimpin harus bisa diterima : mencintai dan dicintai umatnya, mendoakan umat dan didoakan. Bukan sebaliknya dibenci dan membenci, melaknat dan dilaknat umat.

#### Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

- e. Mengutamakan, membela, dan mendahulukan kepentingan umat, menegakkan keadilan, melaksanakan syariat, berjuang menghilangkan segala bentuk kemungkaran, kekufuran, kekacauan dan fitnah dan perangilah mereka, supaya jangan ada fitnah dan supaya agama itu semata-mata untuk Allah.
- f. Di samping pemimpin harus sehat dan kuat, seorang pemimpin mempunyai sifat-sifat utama rasul, yaitu: benar (shiddiq), terpercaya (amanah), yakni bersedia memikul tanggungjawab dengan aman dan tanpa keraguan, menyampaikan, melaksanakan tugas (tabligh), dan cerdas (fathanah), serta mencintai persatuan dan benci perpecahan.
- g. Islam mengajarkan bahwa setiap orang mempunyai kedudukan kepemimpinan (leadership), bertanggungjawab terhadap orang-orang yang dipimpinnya.
- h. Tugas kepemimpinan adalah melaksanakan ketaatan kepada Allah. Islam menetapkan tujuan dan tugas utama pimpinan adalah untuk melaksanakan ketaatan kepada Allah dan Rasul-NYA, serta melaksanakan perintah-perintah-NYA dan meninggalkan semua larangan-NYA.
- i. Tujuan kepemimpinan dalam islam adalah agar urusan masyarakat dapat berjalan dengan lancar.
- j. Dalam mengambil keputusan, seorang pemimpin hendaklah mengutamakan musyawarah.

#### Hak Cipta Diindungi 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.

- k. Bermusyawarah dengan para pengikutnya serta mintalah pendapat dan pengalaman mereka.
- l. Menertibkan semua urusan dan membulatkan tekad untuk kemudian bertawakkal (menyerahkan urusan) kepada Allah.
- m. Membangun kesadaran akan adanya (pengawasan dari Allah) hingga terbina sikap ikhlas di manapun, walaupun tidak ada yang mengawasinya kecuali Allah.
- n. Memberikan santunan sosial kepada para anggota, sehingga tidak terjadi kesenjangan sosial yang menimbulkan rasa dengki dan perbedaan strata sosial yang merusak.
- o. Mempunyai power pengaruh yang dapat memerintah dan mencegah karena seorang pemimpin harus melakukan pengawasan atas pekerjaan anggota, meluruskan kekeliruan, serta mengajak mereka untuk berbuat kebaikan dan mencegah kemungkaran.
- p. Tidak membuat kerusakan di muka bumi, serta tidak merusak ladang, keturunan dan lingkungan.
- q. Mau mendengar nasihat dan tidak sombong karena nasihat dari orang yang ikhlas jarang sekali kita peroleh.

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat dibutuhkan untuk mendukung, menambah, memperkuat atau bahkan menolak penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wayan Widiartana (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi	Hasil analisa data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Pada UD. Sinar Abadi.
2.	Agus Yudi Harsono, Supratomo dan Muhammad Farid, (2015)	Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Antara Atasan-Bawahan Dalam Membangun Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu	Hasil analisa data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap Budaya Organisasi di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bengkulu
3.	Candra Christanto Margono (2015)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Gipang Cap Gong Mas Tulungagung Tahun 2015	Hasil analisa data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerjaberpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan Gipang Cap Gong Mas Tulungagung tahun 2015

© Hak Milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)	Hasil data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado)
5.	Diah Ayu Liawati (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi D.I. Yogyakarta	Hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerjaberpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan DIY

## 2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Adapun definisi dan indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja juga bisa diartikan sebagai rasio dari hasil dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. (Sutrisno, 2014:102).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan.</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai.</li> <li>3. Semangat kerja.</li> <li>4. Pengembangan diri.</li> <li>5. Mutu.</li> <li>6. Efisiensi.</li> </ol> (Sutrisno, 2014:104)	Likert
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan tabiat atau sifat seseorang tercermin dalam ucapannya dan tindakan-tindakannya sebagai anggota organisasi. Siagian (2012:297)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat prestasi motivasi a. Kecerdasan b. Energi jasmaniah dan mental</li> <li>2. Kesiapan untuk bertanggungjawab a. Kesadaran akan tujuan b. Antusiasme c. Integritas</li> <li>3. Pendidikan dan pengalaman</li> <li>4. Pengetahuan/Penguasaan teknis</li> <li>5. Keterampilan mengajar</li> <li>6. Kejelasan dalam berkomunikasi</li> </ol> Fred Luthans (2006 : 685)	Likert

### Hak Cipta Diindungi 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.

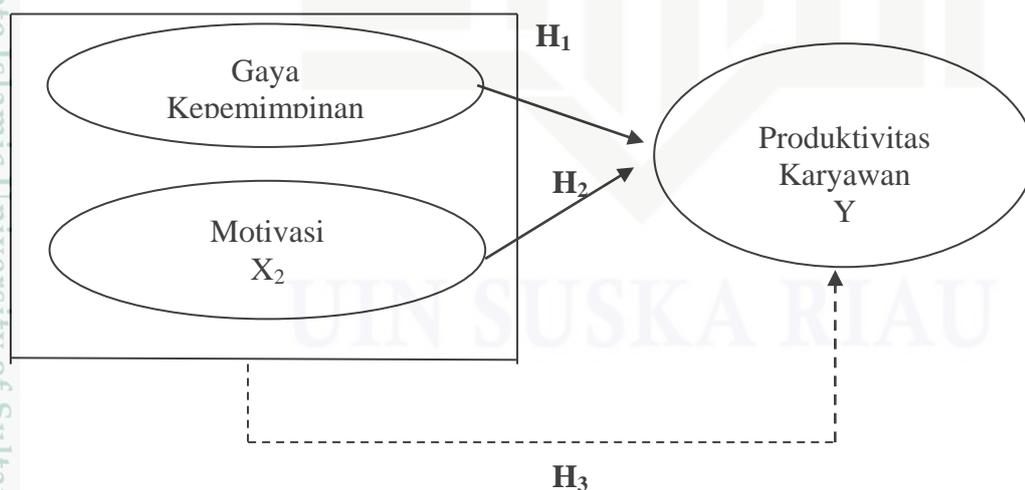
## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Motivasi Kerja merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku pegawai. <b>Gugup Kismono (2010 : 188)</b>	1. Kepuasan Kerja dan moral yang meningkat 2. Loyalitas dan kestabilan tetap terjaga 3. Kedisiplinan pegawai yang meningkat 4. Kerja pegawai tetap bersemangat 5. Produktivitas kerja pegawai dapat meningkat <b>Hasibuan (2007 : 97)</b>	Likert

## 2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang berjudul : “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru. maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1 :Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)**

*Sumber: Hasibuan, 2013*



## 2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang masih lemah dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesa dapat diterima atau ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru

Gaya Kepemimpinan adalah pola atau cara-cara yang disenangi atau digunakan seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan antara lain Gaya Kepemimpinan manajemen tugas, manajemen *Country Club*, manajemen miskin, dan manajemen tim.

Pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan manajemen tugas cenderung memperhatikan tugas atau pekerjaannya daripada memperhatikan manusia atau bawahannya. Pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan *country club* member, perhatian yang tinggi terhadap bawahannya tetapi memberi perhatian yang rendah pada tugasnya. Manajemen miskin merupakan Gaya Kepemimpinan yang tidak memperhatikan tugas maupun bawahannya sedangkan Gaya Kepemimpinan manajemen tim menunjukkan perhatian yang tinggi pada tugas maupun bawahannya. Apabila seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan Produktivitas Karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan hal sangat yang penting untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan.

**H<sub>1</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru**

## **2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Riau Media Televisi Pekanbaru**

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai. Pegawai bekerja menginginkan gaji, tunjangan, dan penghargaan. Cara untuk meningkat produktivitas karyawan dengan pemberian Motivasi Kerja yang tinggi. Pemberian Motivasi Kerja dapat berupa gaji, tunjangan, dan penghargaan. Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja seorang pegawai. Apabila seorang pegawai memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka tujuan yang hendak dicapai akan tercapai. Tanpa adanya Motivasi Kerja pegawai bekerja tidak semangat dan dapat pula pegawai tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

**H<sub>2</sub> : Diduga adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Riau Media Televisi Pekanbaru**

## **3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT.Riau Media Televisi Pekanbaru**

#### Hak Cipta Diindungi 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 dan Motivasi Kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan Produktivitas karyawan Seorang pemimpin yang menggunakan Gaya Kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapinya, bawahan tentunya akan mudah diatur. Pemberian Motivasi Kerja bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dan bergairah dalam bekerja. Apabila semangat dan gairah kerja seorang pegawai meningkat maka Produktivitas karyawan juga akan meningkat. Semangat dan gairah kerja seorang pegawai dapat ditingkatkan dengan pemberian Motivasi Kerja yang tinggi. Pemberian Motivasi Kerja dapat berupa penghargaan, bonus, gaji dan tunjangan. Motivasi Kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sangat penting untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.

**H<sub>3</sub> : Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.**