

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.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Produktivitas Kerja

##### 2.1.1. Definisi Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. (Sutrisno 2015 : 99)

Menurut Nawawi produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. (Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 157)

Menurut Whaitemore produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. (Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 157)

Disamping itu, sebagian ahli memaknai produktivitas dari perspektif lain, seperti yang dikemukakan Paul malibahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien. (Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 157)

## 2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

### a. Faktor internal

- a) Individu
  1. Komitmen
  2. Loyalitas
  3. Minat, motivasi dan etos kerja
  4. Displin
  5. Latar belakang
  6. Keterampilan dan kemampuan

### b) Organisasi

1. Visi, misi, dan tujuan
2. Sistem dan praktik manajemen
3. Sumber daya ( kuantitas dan kualitasnya )
4. ICT
5. Kepemimpinan
6. Komunikasi
7. Kebijakan organisasi
8. Strukur dan desain pekerjaan
9. Budaya kerja
10. K3

### b. Faktor eksternal

1. Kultur lingkungan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang mengemukakan 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.

2. Kebijakan pemerintah
3. Pengaruh politisi
4. Dampak globalisasi
5. Umpan balik masyarakat
6. Kemitaraan
7. Dukungan stakeholders (**Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 161**)

Menurut Simanjutakada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

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

Sikap yang saling jalin – menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. (**sutrisno 2011 : 209**)

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.

### 2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

#### 1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

#### 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari yang kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

#### 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) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (**Sutrisno 2011 : 213**)

#### 2.1.4. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai – nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

Menurut **Paul Malim** mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan performance, dan efisien dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur

berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan (Yunairsih dan Suwatno 2013 : 162).

### 2.1.5. Manfaat Pengukuran Produktivitas

**Gasperesz** menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantara tingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

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.

- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupaya upaya peningkatan produktivitas terus-menerus. **(Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 164)**

## 2.2. Kepemimpinan

### 2.2.1. Definisi Kepemimpinan

Menurut **Stephen P. Robbins** kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. **(Fahmi 2014 : 15)**

Menurut **L.Daft** kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. **(Fahmi 2014 : 15)**

Menurut **Hemhil dan Coons** kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas – aktifitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. **(Yani 2013 : 17)**

#### 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 **Ralp M Stogdill** kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. (**Yuniarsih dan Suwatno 2013 : 165**)

**R.D.Agarwal** berpendapat dalam buku (sutarto 2012 : 21), kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan mereka, kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Dengan hubungan dengan organisasi kepemimpinan terletak pada mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

#### 2.2.2. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok pemimpin yaitu :

##### a) Fungsi intruksi

Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau perintah.

##### b) Fungsi konsultasi

Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

##### c) Fungsi partisipasi



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.

Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

### 2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan ada enam faktor, yaitu :

- 1) Kepribadian
- 2) Harapan dan perilaku para atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan
- 4) Kebutuhan tugas
- 5) Iklim dan kebijaksanaan organisasi
- 6) Harapan dan perilaku rekan (**Djarmiko 2008 : 54**)

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.

#### 2.2.4. Indikator Kepemimpinan

##### 1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

##### 2. Menghargai ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

##### 3. Memperhitungkan perasaan bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

##### 4. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya

memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

#### 5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

#### 6. Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

#### 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.

#### 7. Mengakui status bawahan

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional.

Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan. (Siagian 2011 : 121)

#### 2.2.5. Teori – Teori Kepemimpinan

##### a) Teori sifat

**Ralph Stogdill di dalam Nimran (2008)** mengidentifikasi 6 klasifikasi sifat kepemimpinan, yaitu :

- a. Karakteristik fisik (umur, penampilan, tinggi, berat badan, dll)
- b. Latar belakang sosial (pendidikan, status sosial, mobilitas)
- c. Intelegensia
- d. Kepribadian (waspada, percaya diri, integritas pribadi)
- e. Karakteristik hubungan tugas (kebutuhan prestasi tinggi, inisiatif, orientasi tugas)
- f. Karakteristik sosial (pergaulan luas, aktif)

##### b) Teori perilaku

#### 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.

Dari aspek ini ada dua dimensi yang menonjol pada persepsi seorang pemimpin yaitu, pertama inisiatifnya dalam menentukan dan mengorganisasikan struktur tugas yang harus dilaksanakan oleh anak buah.

Kedua, tingkat atensi, apresiasi, dukungannya terhadap kesejahteraan anak buah. Dan ini merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan.

#### c) Teori berdasarkan ciri – ciri

Menurut **Djarmiko (2009)** teori berdasarkan ciri-ciri adalah teori kepemimpinan yang sangat klasik dan masih tetap mendapat perhatian baik oleh para pakar dan tokoh organisasi yang seyogyanya dimiliki setiap pemimpin. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan yang luas
2. Kemampuan bertumbuh dan berkembang
3. Sifat yang inkuisitif
4. Kemampuan analitik
5. Daya ingat yang kuat
6. Kapasitas integratif
7. Keterampilan berkomunikasi secara efektif
8. Keterampilan mendidik
9. Rasionalitas
10. Obyektivitas
11. Pragmatisme

## 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.

12. Kemampuan menentukan skala prioritas
  13. Kemampuan membedakan yang urgent dan yang penting
  14. Rasa tepat waktu
  15. Rasa kohesi yang tinggi
  16. Naluri relevansi
  17. Keteladanan
  18. Kesediaan menjadi pendengar yang baik
  19. Adaptabilitas
  20. Fleksibelitas
  21. Ketegasan, orientasi masa depan dan sikap yang antisipatif
- d) Teori kontingensi model fielder

Menurut model ini ada tiga unsur dalam situasi kerja yang akan membantu menentukan gaya kepemimpinan mana yang paling efektif :

- a. Hubungan pemimpin dengan anak buah.
  - b. Struktur tugas
  - c. Kewibawaan posisi pimpinan
- e) Teori alur-tujuan

Menurut teori ini bahwa tingkah laku seorang pemimpin itu dapat diterima bawahan sejauh mana mereka menganggapnya sebagai sumber kepuasan, entah kepuasan langsung atau kepuasan masa depan.

- f) Teori atribusi kepemimpinan

## 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.

Pemimpin yang efektivitas itu menurut teori atribusi adalah orangnya konsisten, tegas dalam keputusan, tekun dan teguh hati.

## g) Teori kepemimpinan karismatik

Semakin banyak penelitian yang menunjukkan bahwa ada kaitan yang mengesankan antara pemimpin yang karismatik dengan kinerja dan kepuasan yang tinggi diantara pengikutnya.

## h) Teori kepemimpinan visioner

kepemimpinan visioner melampaui karisma sepanjang mempunyai kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistik, layak dipercaya, dan menarik, tentang masa depan sebuah organisasi atau unit organisasi yang tumbuh dan memperbaiki situasi sekarang.

## 2.3. Motifasi Kerja

### 2.2.1. Definisi Motifasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (**Hasibuan, 2009:141**)

## 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.

Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. **Siagian (2008:138)**

Menurut **Greenberg dalam Wibowo (2007)** motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut **Kreitner dalam Wibowo (2007)** motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut **Stanford dalam Pahrurroji (2015)** mengatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.



#### 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.

Menurut **Robbin dalam Pahrurroji (2015)** motivasi adalah proses dimana usaha seseorang diberi energy, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan.

#### 1. Faktor-faktor motivasi

Frederick Hezberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas ( motivation factor) yang disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor pemelihara (maintenance factor) yang disebut dengan dissatisfier atau extrinsic motivation.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), antara lain :

- 1) Prestasi yang diraih
- 2) Pengakuan orang lain
- 3) Tanggung jawab
- 4) Peluang untuk maju
- 5) Kepuasan kerja itu sendiri
- 6) Kemungkinan pengembangan karir

Adapun faktor pemelihara (maintenance factor) disebut juga hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut dissatisfier ( sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan

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.

kebutuhan tingkat rendah yang di kualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

- 1) Kompensasi
- 2) Keamanan dan keselamatan kerja
- 3) Kondisi kerja
- 4) Status
- 5) Prosedur perusahaan
- 6) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. **Noor (250,2013)**

### 2.3.2. Indikator-indikator motivasi

Menurut **Siagian (138, 2008)** Terdapat beberapa indikator-indikator motivasi diantaranya :

- 1) Daya penggerak
  - 2) Kemauan
  - 3) Kerelaan
  - 4) Membentuk keterampilan
  - 5) Tanggung jawab
  - 6) Kewajiban
  - 7) Tujuan
2. Tujuan pemberian motivasi

Ada beberapa tujuan diberikannya motivasi menurut **Hasibuan (2009)** yaitu sebagai berikut :

#### 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.

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan.
  - 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
  - 3) Meningkatkan kinerja produktivitas karyawan.
  - 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
  - 5) Meningkatkan kdisiplinan dan absensi karyawan.
  - 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
  - 7) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
  - 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
3. Indikator-indikator motivasi

#### 1) Teori kebutuhan Maslow ( *Hierarchy of Need Theory*)

Maslow dalam Wibowo (2007) menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization*.

Sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang diantaranya meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian serta tempat tinggal. Dalam situasi kerja yang termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang berperilaku dan bekerja giat
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*)  
Kebutuhan keselamatan dan rasa aman adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

## 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.

c. *Kebutuhan sosial (social need)*

Kebutuhan sosial adalah berupa kebutuhan untuk bergaul dengan manusia lain atau anggota masyarakat yang lain. Kebutuhan ini dapat berupa memberi dan menerima rasa cinta kasih, rasa diterima dalam kelompok, rasa membutuhkan dan dibutuhkan, rasa berteman atau bekerja sama.

d. *Kebutuhan akan harga diri (Esteem need or status needs)*

Adalah kebutuhan yang meliputi kebutuhan untuk diakui, dihormati dan dihargai oleh lain.

e. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasi potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan untuk menjadi kreatif.

1) Teori motivasi dua faktor dari Herzberg's memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu;

a. Faktor “motivasi” Faktor ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Yang termasuk kategori ini antara lain; pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya, tidak akan mengakibatkan kepuasan yang berlebihan.

b. Faktor “hygiene” Yang termasuk dalam faktor ini adalah gaji, cara pengawasan, hubungan antara pekerja, kondisi kerja. Faktor-faktor ini bertindak sebagai pencegah ketidakpuasan. Tersedianya faktor

hygiene berarti terciptaya lingkungan kerja yang sehat baik sehat fisik maupun sehat mental.

## 2) Teori David Mc Clelland

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi.

### a. Kebutuhan akan prestasi

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergular untuk sukses. Karyawan akan berusaha mencapai produksi tertingginya. Pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

### b. Kebutuhan kekuasaan

Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya. Memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

#### 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.

#### c. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat.

Merupakan hasrat untuk berhubungan antarpribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

#### 3).Teori harapan dari Victor Vroom

Vroom mendasarkan teorinya kepada tiga konsep yaitu harapan, nilai dan pertautan. Yang dimaksud dengan harapan adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.Nilai adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu. Pertautan adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.Noor, (2013).

## 2.4. Lingkungan Kerja Fisik

### 2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat baru dan kegairahan kerja dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja 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.

Seorang tenaga kerja yang akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan untuk bekerja, sehingga hasil kerja akan lebih baik dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang baik.

Menurut **Sedarmayanti (2009)** lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (contoh: kursi, meja, pusat kerja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: pabrik, rumah, kantor, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

Menurut **Schultz dan Sydney dalam Mangkunegara (2007)** lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

#### 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.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut **Sutrisno (2009)**

Menurut **NitiseMITO (2010)** lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. **Sarwono (2007)**.

**Gie dalam Sandra (2016)** menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan kerja perusahaan, yang berpengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik sangat berperan penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi, apabila



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.

lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan akan menurun dan produktivitas perusahaan akan berkurang.

#### 2.4.2. Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

**Sedarmayanti (2009)** menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik, yang terdapat dua kategori, diantaranya adalah :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja dan lain-lain yang akan diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancara kerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### 2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 3. Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat. Apabila produksi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat pula. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu : lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, frekuensi kebisingan.

### 4. Penggunaan Warna

#### 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.

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang. Ceria atau sumpek dan lain-lain.

#### 5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlakukan dalam ruangan kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Dengan adanya tempat kerja yang nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.

#### 6. Keamanan bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah

#### 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.

kantor memang harus diperlihatkan baik itu untuk keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

### 2.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja Fisik Bagi Karyawan

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi karyawan dan perusahaan. **Rivai (2009)** mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

### 2.5. Pandangan Islam

#### 2.5.1. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun didunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber

## 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.

daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan dengan matang.

Dalam Al-qur'an maupun hadits telah banyak diutarakan tentang anjuran bekerja dan bagaimana bekerja yang baik. Bahkan Allah SWT telah dengan tegas memerintahkan manusia untuk mengembara dimuka bumi mencari karunia-Nya

dan menikmati hasil-hasil alam. Sebagai firmanNya dalam Surah Al-Jumu'ah : 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.* ( Al – Jumu'ah : 10 )

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu kekhalfahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif. Akan tetapi, sebagai sebuah substansi, produktivitas bukanlah suatu konsep baru, jauh hari Islam telah mengenal konsep tersebut. Dalam Surah Al-Mulk ayat 2 Allah SWT berfirman sebagai berikut :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya :*“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.”*( Al – Mulk : 2 )

Ayat ini menyatakan bahwa Allah menciptakan kematian dan kehidupan adalah untuk menemukan siapa diantara mereka yang lebih baik perbuatannya. Dalam konteks ekonomi yang lebih baik perbuatannya adalah yang lebih produktif. Nabi juga pernah menyatakan bahwa barang siapa yang lebih jelek dari hari kemarin berarti rugi karena tidak ada nilai tambah. Karena itu pilihan satu-satunya umat muslim adalah bahwa hari ini harus lebih baik (lebih produktif) dari hari kemarin.

### 2.5.2. Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Dilingkungan masyarakat dan dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan. Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Kepemimpinan dalam Al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah Imam. Al-Qur'an mengkaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam

#### 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.

mengambil keputusan dan aplikasinya. Sebagaimana tujuan Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن 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 )

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya seorang pemimpin sangat dibutuhkan dimuka bumi, walaupun para malaikat menentangnya. Karena mereka yakin bawa manusia hanya akan membuat kerusakan dimuka bumi. Tetapi Allah menentang nya dan berkata “ aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui “. Begitu juga di dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan seorang pemimpin yang bisa memajukan perusahaan perusahaan tanpa membuat kerusakan yang dapat merugikan semua pihak.

#### 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. 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.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama/tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Riski Arianto Ariwibowo (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra reimbang Devisi Kayu).	1. Tempat Penelitian 2. Variabel Y 3. Sampel 4. populasi	1. Variabel X1,X2 X3	Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berpengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
2.	Ridwan Purnama ( 2008)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi cv. Epsilon bandung	1.Tempat penelitian, variabel X1, X3 2. Sampel 3.Populasi	X2 dan variabel Y	Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung,namun pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan 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.

No	Nama/ tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
					penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan.
3	Arif Yusuf Hamali (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat Penelitian</li> <li>2. Variabel X2</li> <li>3. Sampel</li> <li>4. Populasi</li> </ol>	1. Variabel X1 Dan Variabel Y	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung
4	Rismala sari (2014)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sermani steel Makassar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tempat penelitian, variabel X1, X3</li> <li>2. Sampel</li> <li>3. Populasi</li> </ol>	X2 dan variabel Y	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,

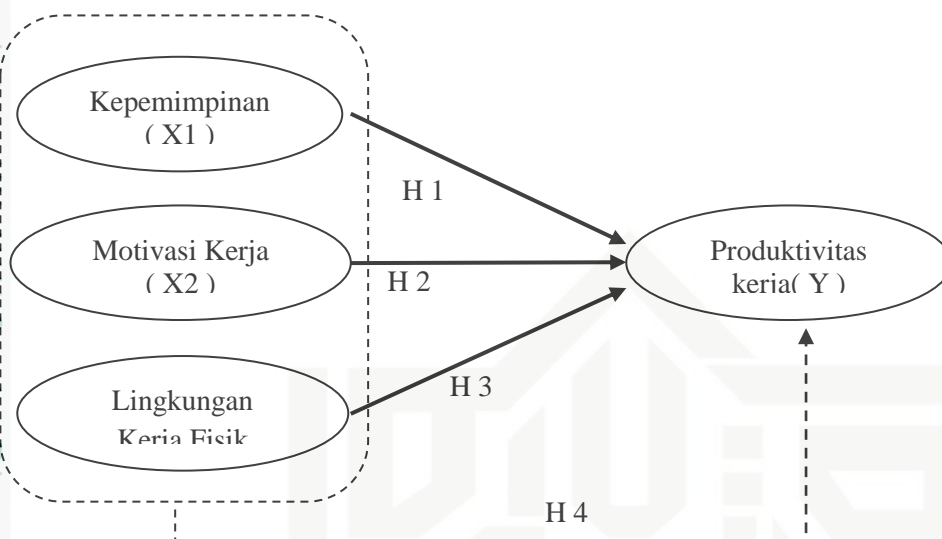
No	Nama/tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
5.	Retno damayanti (2005)	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan Cv. Bening natural furniture Di semarang	1.Tempat penelitian, variabel X1, X3 2. Sampel 3.Populasi	X2 dan variabel Y	Hasil penelitian disimpulkan: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture Semarang. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa efisiensi dan produksinya dalam kategori tinggi. Dengan adanya minat dan sikap positif yang lebih tinggi akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**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. 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.



## 2.7. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: (Robbin 2010)

Keterangan gambar :

-  Pengaruh secara parsial  
 Pengaruh secara simultan

## 2.8. Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas dan kemudian dengan memperhatikan teori – teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian :

H<sub>1</sub> Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.

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.

H2 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.

H3 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar.

H4 Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Kabupaten Kampar.

## 2.9. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan didefinisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis, yang bertujuan untuk memudahkan membuat kuisioner. Adapun konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2. Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<b>Produktivitas kerja ( Y )</b>	Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan ( <b>Nawawi didalam Yuniarsih, Suwatno 2013 : 157</b> )	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi ( <b>Sutrisno 2011 : 213</b> )	Likert
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan – kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. ( <b>Ralp M Stogdill didalam Yuniarsih, Suwatno 2013 : 165</b> )	1. Iklim saling mempercayai 2. Menghargai ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. memperhatikan kenyamanan kerja bawahan 5. memperhatikan kesejahteraan bawahan 6. Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan 7. Mengakui status bawahan ( <b>Siagian 2011 : 121</b> )	Likert
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>	Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam	1) Daya penggerak 2) Kemauan 3) Kerelaan 4) Membentuk keterampilan 5) Tanggung jawab 6) Kewajiban 7) Tujuan <b>Siagian (2008, 138)</b>	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.

**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	Defenisi	Indikator	Skala
	rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya. <b>Siagian (2008:138)</b>		
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X3)</b>	Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai langsung maupun tidak langsung. <b>(Sedarmayanti,2009)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Kelembaban di tempat suhu</li> <li>3. Bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak</li> <li>6. Keamanan bekerja <b>(Sedarmayanti, 2009)</b></li> </ol>	Likert