

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 mengikuti 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 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum 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 kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Wibowo (2007:109-110) produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. Lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya.

Menurut simanjuntak (2009:39), Produktivitas merupakan hubungan antara hasil karya maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai.

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 mengikuti 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 **Sutrisno, (2009 : 104)** Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisiensi dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut **Simanjuntak (1993)** dalam **Sutrisno, (2009:103)**, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan buka saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antar atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut **Tohardi (2006:452)**, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah :

1. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitasnya. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
2. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
3. Disiplin Kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan memiliki sikap mental yang baik dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
4. Budaya dan etika kerja, dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.
5. Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

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 mengikuti 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. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Kesempatan berprestasi, karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan produktivitas kerja.
8. Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.
9. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
10. Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

2.1.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Sutrisno, (2009 : 105) bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

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 mengikuti 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.

2.1.4 Indikator Produktivitas

Sutrisno, (2009:104-105) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada pada perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

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 mengikuti 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. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan bertujuan untuk memberikan hasil yang baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian tujuan prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada tujuan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus diperhatikan. Karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya sulit bagi pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan, tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh pegawai bersangkutan. Tanpa disiplin pegawai dengan baik dan adil, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang diharapkan.

Siagian, (2013:305) disiplin kerja ialah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya kerjanya.

Sedangkan menurut **Hasibuan, (2007:193)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Singodimedjo (2002) dalam **Sutrisno (2009:86)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik

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 mengikuti 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.

akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut **Sastrohadiwiryo, (2005:291)** menjelaskan bahwa

kedisiplinan kerja karyawan dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian **Sastrohadiwiryo, (2005:292)** menambah tujuan pembinaan kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan suatu kantor yang berlaku. Baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan suatu kantor sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan ;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan kantor, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

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 mengikuti 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 **Davis (1985-366)** dalam **Mangkunegara, (2011;199)**

mengemukakan bahwa “ *disciplin is management action to enforce organisation standart* ”. Berdasarkan pendapat **Davis**, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.2.2 Bentuk-bentuk disiplin

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut **Mangkunegara, (2011: 129)**, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memilih dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno, (2009 : 94) organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Soejono (2006:67)** ada beberapa indikator disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib, dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut **Singodimedjo (2000)** dalam **(Edy Sutrisno, 2009 : 89-92)**

faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya kurang memadai, maka ia akan berfikir

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 mengikuti 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.

untuk mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, arena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selau memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka sipemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap

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.

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

pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa diikat atau terikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat untuk melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi

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 mengikuti 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 masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

7. Diciptaan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan puji sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan puji tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan.

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan,

- 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 mengikuti 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.

prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

Menurut **Sutrisno, (2009 : 96)** ditunjukan oleh **Yulk (dalam Siagian, 2002)**, bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketataan terhadap aturan.

2.2.7 Pandangan Islam Terhadap kedisiplinan

Dalam ajaran, Islam banyak Al Qura'an dan Hadis, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketataan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يَتَّبَعُهُمَا الَّذِينَ إِمَانُوا أَطْبَعُوا اللَّهَ وَأَطْبَعُوا الرَّسُولَ وَأَوْلَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنْزَعُمْ فِي شَيْءٍ فَرْدُوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*

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

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Wirawan, (2007:10) budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan persobalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Budaya organisasi menurut **(Killman dkk,1988)** dikutip oleh **Sutrisno (2010:2)**.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relative lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjawai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robert Kreitner dan Angelo Knichi dalam Tika,(2005:13)

membagi empat fungsi budaya organisasi menjadi empat fungsi budaya organisasi menjadi yaitu :

1. Memberikan identitas organisasi padabawahannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Kultur suatu organisasi menurut **Siagian, (2013 : 249)** mempunyai fungsi yaitu :

1. Menentukan batas-batas dalam organisasi.
2. Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya.
3. Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
4. Memelihara stabilitas social dalam organisasi.
5. Sebagai alat pengendalian perilaku para bawahannya.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakter utama yang semuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya organisasi **Robbins dan Judge, (2008:256)** :

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 mengikuti 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. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada detail hasil kerja.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Berorientasi tim(*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
6. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Masing-masing karakter diatas berdalam satu kesatuan, dari tingkat yang rendah menuju tingkat yang lebih tinggi. Menilai suatu organisasi

menggunakan tujuh karakteristik ini menghasilkan gambaran mengenai budaya organisasi tersebut. Gambaran tersebut kemudian menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki setiap anggota organisasi mengenai organisasi mereka. Mengenai bagaimana sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama dan cara anggota organisasi seharusnya bersikap.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang berlaku yang menentukan respon karyawan yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, norma yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi.

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

2.3.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Rivai (2010 : 81)** faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut :

- a. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
- b. Nilai-nilai dan,
- c. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Panuju (2007 : 26) menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Nilai tentang :
 - a. Waktu
 - b. Efisiensi
 - c. Diri
 - d. Tindakan dan
 - e. Kerja
2. Kepercayaan tentang :
 - a. Karyawan
 - b. Pelanggan
 - c. Produksi
 - d. Manajemen
 - e. Masyarakat dan
 - f. Laba
3. Efektifitas organisasi tentang :

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 mengikuti 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.

- a. Efisiensi
 - b. Kepemimpinan
 - c. Motivasi
 - d. Kinerja
 - e. Komitmen dan
 - f. Kepuasan
4. Iklim organisasi
 - a. Iklim komunikasi tentang :
 - b. Dukungan
 - c. Keikutsertaan dalam proses keputusan
 - d. Kejujuran
 - e. Percaya diri dan keandalan
 - f. Terbuka dan tulus
 - g. Tujuan kinerja yang tinggi

2.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Menurut **Siagian (2013:75)** budaya organisasi merupakan kesepakatan bersama anggota organisasi bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasi yang mengikat semua orang dalam organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut **Rivai (2004:170)** menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan standar untuk karyawan mengenai perilaku yang dapat diterima dengan baik dan yang tidak dapat diterima. Budaya organisasi merupakan konsensus bersama untuk mencapai tujuan dan pengukur perilaku baik atau buruk dari karyawan suatu perusahaan.

© Hak cipta milik 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.7 Konsep Budaya Organisasi Dalam Islam

Guna menumbuhkan suasana aktivitas yang islam dalam suatu organisasi islam, maka perlu dikembangkan budaya organisasi yang islam. Nilai-nilai islam yang perlu dikembangkan menjadi budaya organisasi. Dalam Al-Qur'an (Al Hujurat : 11).

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابِرُوا بِالْأَلْقَبِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ أَلَا يَمْنِنِ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan kumpulan yang lain, boleh jadi yang diterawakan itu lebih baik dari mereka, dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebih baik, dan janganlah suka mencela dirimu sendiri, dan jangan memanggil dengan gelaran yang mengandung ejakan. Seburuk -buruk panggilan adalah (panggilan) yang buruk sesudah iman dan barangsiapa yang tidak bertaubat, maka mereka itulah orang-orang yang zalim".

Seluruh komponen yang terlihat dalam aktivitas organisasi, baik pengurus, panitia, team, maupun anggota berusaha untuk melakukan perbaikan secara individual kelompok demi suksesnya program-program organisasi.

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 mengikuti 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 Penelitian Terdahulu

Nurul,DwiUtami (2014) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Sahid Jaya MakassarTujuan dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja pada Hotel Sahid Jaya memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas, serta berpengaruh secara simultan terhadap terhadap terhadap produktivitas karyawan.

Natasya Primananda (2014) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PegawaiBerdasarkan hasil koefisien regresi linear sederhana, maka dapat diketahui bahwa variable bebas (Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja) dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable terikat (Kinerja Pegawai).

Rio Marpaung (2013) Pengaruh faktor Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan xyz Pabrik Kelapa Sawit abc desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir – Riau.

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dan secara parsial yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah Pengawasan Kerja.Yunie cancerina (2013) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Finansial Dan Budaya OrganisasiTerhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Sinez. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi secara simultan.Hasil uji parsial menunjukkan variabel prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi finansial, dan budaya organisasi

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 mengikuti 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.

berpengaruh positif. Variabel motivasi finansial merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada CV. Sinez.

Rezqi Tifallah (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Inecda. Berdasarkan hasil koefisien regresi linear sederhana, maka dapat diketahui bahwa variable bebas (Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi) dalam penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable terikat (Produktivitas Karyawan).

Dilihat dari penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, jumlah sampel, indikator yang digunakan setiap variabel, jumlah populasi dan sampel.

2.5 Kerangka Pemikiran

Sutrisno (2009) Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, artinya penerapan kedisiplinan bagian dari tujuan utama pelaksanaan budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi jika dilaksanakan dengan tepat mampu meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

Penerapan prinsip utama Budaya Organisasi adalah Budaya berprestasi, Budaya Disiplin, budaya kekeluargaan dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utama budaya yang paling utama dalam suatu Organisasi adalah Budaya Disiplin. Penerapan Budaya yang disiplin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

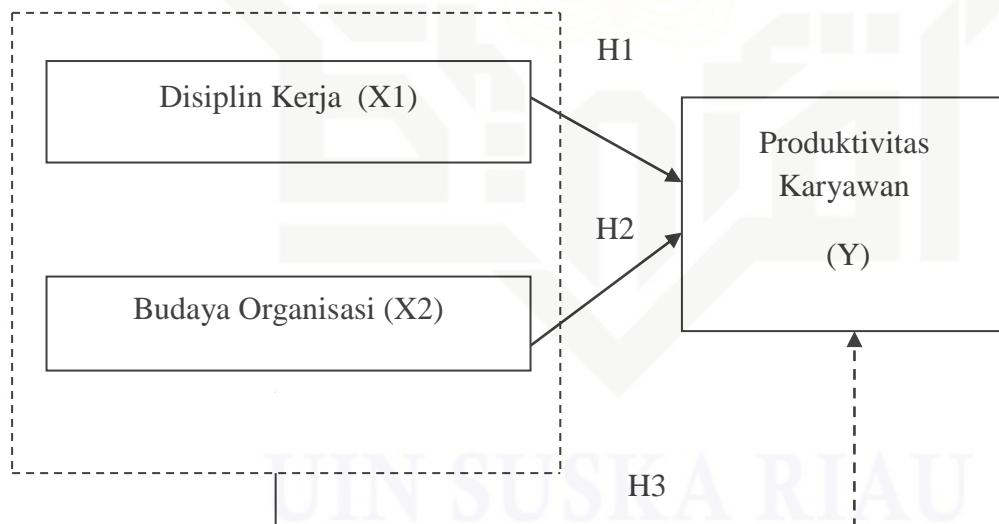
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

akan membuat seluruh yang terlibat dalam organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. **Robbins (2006)** Menjelaskan bahwa fungsi Budaya Organisasi adalah mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku Disiplin Kerja dari anggotanya termasuk kerelaan meningkatkan Produktivitas Kerja.

Dari beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, terhadap Produktivitas dapat disimpulkan bahwasanya gambar penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru
Sumber: Sutrisno (2009)

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya

Organisasimempengaruhi produktivitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

2.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 61) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1) Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini menjadi variabel terikat adalah produktivitas Karyawan (Y).

2) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik itu secara positif atau negative, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi (X2).

Adapun variabel penelitian ini adalah :

- a. Produktivitas (Y)
- b. Disiplin Kerja (X1)
- c. Budaya Organisasi (X2)

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. (Sugiyono, 2009). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru
- H2: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru
- H3: Diduga Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Traktor Nusantara Pekanbaru

2.8 Definisi Operasional

Tabel 2.1 :Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
1	Produktivitas (Y) 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 (Edy Sutrisno, 2009 : 104-105) dan nilai (Edy Sutrisno, 2009 : 99)	1. Kemampuan Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi dalam ke-satuan fisik, bentuk (Edy Sutrisno, 2009 : 104-105) dan nilai (Edy Sutrisno, 2009 : 99)	Likert
2	Kedisiplinan (X1) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	Likert

No	Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Skala
3	<p>organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.</p> <p>Hasibuan, (2007 : 193)</p> <p>Budaya Organisasi (X2) merupakan karakteristik organisasi individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu</p> <p>Wirawan, (2007:10)</p>	<p>1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-Nilai 3. Kepercayaan dan Filsafat 4. Pelaksanaan Kode etik 5. pelaksanaan Seremoni 6. Sejarah Organisasi</p> <p>(Wirawan,2007)</p>	Likert