



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 mengujakan 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 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Sule dkk, 2010 : 13**), manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM.

**Rivai (2009 : 13)**, adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
  - 1) Perencanaan (*Planning*)
  - 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
  - 3) Pengarahan (*Directing*)
  - 4) Pengendalian (*Controlling*)

**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 mengujikan 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.

**b. Fungsi Operasional**

- 1) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- 2) Pengembangan
- 3) Kompensasi
- 4) Pengintegrasian
- 5) Pemeliharaan
- 6) Pemutusan hubungan kerja.

Menurut **Hasibuan (2013:13)**, Secara garis besar proses manajemen

SDM dibagi kedalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari:

- a. *Human Resource Planning*. Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
- b. *Personnel Procurement*. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
- c. *Personnel Development*. Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
- d. *Personnel Maintenance*. Memelihara sumber daya manusia, termasuk didalamnya pemberian kompensasi, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan lain sebagainya.
- e. *Personnel Utilization*. Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya promosi, demosi, dan transfer karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

## 2.2 Produktivitas

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Menurut **Sutrisno (2016 : 98)**, produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

**Mulyadi (2015 : 100)**, produktivitas adalah dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output.

Belcher dalam **Wibowo (2007 : 93)**, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Tohardi (2002) dalam (**Sutrisno, 2016 : 100**), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemaren dan hari esok lebih baik hari ini.



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 mengujikan 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 defenisi-defenisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu: pertama, produktivitas kerja adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

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

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

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam meyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meingakatkan produktivitas kerjanya.

b. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

**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 mengujikan 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. Skill atau keterampilan**

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

**d. Etika kerja**

Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan itu maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.

**e. Motivasi (dorongan)**

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

**f. Jaminan kesehatan**

Jaminan kesehatan, adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semagat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

**g. Lingkungan kerja yang nyaman**

Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan

**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 mengijken 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.

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

**h. Sarana dan prasarana pendukung produksi**

Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua sarana dan prasarana tidak dipenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produktivitas yang ada.

**i. Manajemen**

Manajemen, dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

**j. Disiplin kerja**

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

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

## k. Kompensasi, gaji atau upah

Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan/organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produktivitasnya naik justru akan turun.

Menurut Simanjuntak (1993) dalam (**Sutrisno, 2016 : 103**), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

## a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meningkalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

## b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik

**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 mengujikan 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.

dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi 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.

**Nitisemito (2008 : 72)**, turun naiknya tingkat volume produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Proses Seleksi
- c. Pengawasan Kerja
- d. Kepemimpinan
- e. Kompensasi
- f. Disiplin Kerja.

### **2.2.3 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/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah

**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.

mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

Selanjutnya, produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara output dengan input. Gaspers (2000) dalam **Suwatno, dkk (2013 : 162)**, menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}} = \frac{\text{Performance}}{\text{Alokasi Sumber}} = \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efesiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen.

**Nawawi dalam Suwatno (2013: 163)**, menjelaskan bahwa produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian semakin baik keterampilan,

**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 mengujikan 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.

keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja didukung oleh tingkat usaha yang dilakukan pegawai dalam menampilkan kemampuan profesionalnya serta berkesinambungan, sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian pengukuran produktivitas kerja pegawai selain berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari sisi kualifikasi dan pengembangan profesionalnya.

#### **2.2.4 Indikator Produktivitas**

**Mulyadi (2015 : 105)**, produktivitas adalah hal yang selalu diinginkan dan dijadikan target perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga semua ini bisa dicapai oleh apa yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan perusahaan

Menurut **Sutrisno (2016 : 104)**, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

a. Kemampuan

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

**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 mengujikan 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.

**b. 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.

**c. Semagat kerja**

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

**d. Pengembangan diri**

Senantiasa megembangkan 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 berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

**e. Mutu**

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

**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 mengujikan 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.

**f. 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.

**2.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keperilakuan, 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.

Menurut Siagian (2002) dalam **Sutrisno (2016 : 105)**, adapun faktor-faktor tersebut adalah:

**a. Pebaikan Terus-Menerus**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

**b. Peningkatan Mutu Hasil Kerja**

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupu jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis



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 mengujikan 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.

kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

#### c. Peberdayaan SDM

Bawa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

### 2.3 Kepemimpinan

#### 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.

**Sutrisno (2016 : 213)**, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan



- 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.

Menurut **Solihin (2009 : 131)**, kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menururt **Hasibuan (2011 : 170)**, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

### 2.3.2 Ciri-Ciri Pemimpin

**Fahmi (2014 : 18)** untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya.
- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep “*the right man and the right place*” secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya.

### 2.3.3 Nilai-Nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri (2000) dalam (**Fahmi, 2014 : 23**), yaitu:

- a. Teoriti, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pemberian secara rasional.
- b. Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
- c. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
- d. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- e. Relegius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan Sang Pencipta.

### 2.3.4 Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Organisasi

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan 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 mengujikan 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.

secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Fungsi pemimpin dalam organisasi menurut Terry (1960) dalam (**Sutrisno, 2016 : 219**), dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakkan; dan (4) pengendalian.

Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Menurut **Sutrisno (2016 : 103)**, peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu :

- a. Peranan yang bersifat interpersonal

Dewasa ini telah umum diterima pendapat bahwa salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang manajer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan, yang dikenal dengan istilah stakeholder, di dalam dan di luar organisasi. Iulah yang dimaksud dengan peran interpersonal yang menampakkan diri.

**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 mengujikan 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.

**b. Peranan yang bersifat informasional**

Informasi merupakan aset organisasi yang kritis sifatnya. Dikatakan demikian karena dewasa ini dan dimasa yang akan datang sukar membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisien dan efektif tanpa dukungan informasi yang muthakir, lengkap, dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga hal bentuk, yaitu : Pertama, seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi. Kedua, peran sebagai pembagi informasi. Ketiga, peran selaku juru bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak diluar organisasi.

**c. Peranan Pengambilan Keputusan**

Peranan ini mengambil tiga bentuk suatu keputusan, yaitu sebagai berikut: Pertama, sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk menarik dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan. Kedua, peredam gangguan. Peran ini antara lain kesedian memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. Ketiga, pembagi sumber dana dan daya. Tidak jarang berpendapat bahwa, makin tinggi posisi manajerial seseorang, wewenang pun makin besar. Wewenang

**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 mengujikan 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.

atau kekuasaan itu paling sering menampakkan diri pada kekuasaan untuk mengalokasikan dana dan daya.

Selanjutnya Pandji Anorage *et al* yang dikutip oleh (**Tika, 2010 : 65**),

menjelaskan sembilan peranan seorang pemimpin sebagai berikut:

- a. Sebagai perencana
- b. Sebagai pembuat kebijakan
- c. Sebagai ahli
- d. Sebagai pelaksana
- e. Sebagai pengendali
- f. Sebagai pemberi hadiah dan hukuman
- g. Sebagai teladan dan lambang
- h. Sebagai tempat menimpa segala kesalahan
- i. Sebagai pengganti peran anggota lain

### **2.3.5 Gaya/Tipe Kepemimpinan**

Menurut **Rivai (2009 :42)**, gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari prilaku seseorang.

Menurut **Kartono (2008 : 34)**, menyatakan sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain".

**Suwatno (2014 : 140)**, gaya kepemimpinan yaitu berbagai pola prilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi pengikut.

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

Berdasarkan pengertian-pengertian dari gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut **Sutrisno (2016 : 222)**, adapun gaya kepemimpinan yang ada yaitu :

- a. *Gaya persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b. *Gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. *Gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. *Gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap prouk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e. *Gaya investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan tasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas,



**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 mengujikan 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.

inovasi, serta inisiatif dari bawahan yang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

- f. *Gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g. *Gaya motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi megenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- h. *Gaya naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. *Gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahannya. Sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih baik dari hari ke hari.
- j. *Gaya retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrigesif selalu menghalangi bawahannya untuk megekembangkan pengetahuan dan keterampilannya.

**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 mengujikan 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 Kurt Lewin dalam (**Asmani, 2009 : 102**), tipe-tipe kepemimpinan ada tiga, yaitu :

- a. Otokratis, pemimpin yang bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi- instruksinya harus ditaati.

ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis, adalah:

1. Semua kebijakan ditentukan oleh pemimpin.
2. Teknik dan langkah-langkah kegiatannya didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingakatan yang luas.
3. Pemimpin biasanya membagi tugas kerja bagiandan kerja sama setiap anggota.

- b. Demokratis, pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tetang pelaksanaan tujuannya. Agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berarga dalam usaha pencapaian tujuan yang di inginkan.

ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis, adalah:

1. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak mengujikan 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. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis pemimpin meyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
  3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
  - c. *Laissez-faire*, pemimpin yang bertipe demikian, segera menyerahkan sepenuhnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggug jawabnya, setelah tujuan diterangkan kepadanya. Ia hanya menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif. Semua pekerjaan tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya.
- ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis, adalah:
1. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri.
  2. Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.
  3. Bawahan dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.

### **2.3.6 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Dalam penelitian ini indikator gaya kepemimpinan yang digunakan mengadopsi indikator gaya kepemimpinan pada penelitian yang telah



**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 mengujikan 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.

dilakukan oleh **Pratiwi (2011)** yang meliputi antara lain :

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan meyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberi tahuhan

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

orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. **Tanggung Jawab**

Seorang pemimpin harus memiliki taggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. **Kemampuan Mengendalikan Emosi**

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

### **2.3.7 Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja**

Menurut (**Sutrisno, 2016 : 103**), antara atasan dengan bawahan memiliki suatu hubungan dalam organisasi. Dimana atasan sebagai pimpinan dan karyawan sebagai bawahannya. Hubungan antara atasan dan bawahan tersebut akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan dan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.4 Lingkungan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

**Nuraini (2013 : 98)**, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kondisi kerja yang nyaman, penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya akan menyebabkan karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Menurut **Mulyadi (2015 : 171)**, Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Faktor fisik
  - a. Penerangan dan dekorasi
    - 1) Sinar yang cukup, tidak terlalu tajam/gelap tidak nyilaukan dan merusak mata.
    - 2) Cemara disegala penjuru ruangan
    - 3) Sumber-sumber penerangan yang menyebabkan mata silau dihilangkan
    - 4) Dihindarkan pemakaian permukaan atau bahaya yang menkilat
    - 5) Penggunaan warna disesuaikan dengan kebutuhan, gunakan warna sejuk.
    - 6) Dihindarkan penggunaan warna tajam.

**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 mengujikan 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.

- b. Pemeliharaan suara dan penggunaan musik
    - 1) Suara gaduh, ribut, bising perlu dikendalikan dengan peredam suara atau penangkal kebisingan.
    - 2) Dianjurkan ada musik bagi pekerjaan yang sifatnya monoton.
    - 3) Sumber suara yang tidak dikehendaki supaya dihindarkan atau dihilangkan.
  - c. Cuaca kerja
    - 1) Cuaca kerja: kombinasi suhu panas, kelembaban tinggi dan kecepatan gerakan yang rendah.
    - 2) Suhu nyaman kerja: suatu daerah yang tenaga kerjanya berada pada kondisi ermonetral, tidak ada rasa panas, atau dingin (berkisar 24-26 derajat celcius)
2. Faktor Kimiawi: gas, debu, uap, zat padat korosif, asap, kabut
- a. Faktor Fisiologis
    - 1) Konstroksi mesin yang tidak sesuai dengan keadaan tubuh pekerja (terlalu rendah atau terlalu tinggi)
    - 2) Sikap kerja atau cara kerja yang memaksakan diri.
    - 3) Alat perlengkapan kerja seperti: kursi, meja, ds lain-lain yang terlalu rendah/terlalu tinggi.
  - b. Faktor Biologis
    - 1) Hewan dan tumbuh-tumbuhan yang dapat menimbulkan penyakit atau berpengaruh terhadap kesehatan.

**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 mengujikan 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. Faktor Psikologis**

- 1) Suasana kerja yang tidak nyaman atau menegangkan.
- 2) Sering terjadi perbedaan pendapat/perkelahian
- 3) Hubungan kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dan pekerja
- 4) Pemilihan jenis pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan.

**2.4.2 Langkah-Langkah Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman**

Menurut **Mulyadi, (2015 : 173)**, langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman antara lain :

- a. Tujuan yang hendak dicapai, seperti: 1) menciptakan ketenangan dan kenyamanan, 2) meningkatkan produksi, 3) meningkatkan rasa solidaritas, 4) meningkatkan kesejahteraan.
- b. Usaha-usaha yang dapat dilakukan, seperti: 1) kebersihan dan keteraturan tempat, 2) penggunaan suara musik, 3) cahaya yang diatur intensitasnya dan penyebarannya, 4) tata warna dan tata letak yang harmonis, 5) suhu ruangan yang nyaman, 6) kondisi mesin dan alat produksi yang disesuaikan, 7) pengendalian bahan beracun, 8) penetralan limbah.

**2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Ahyari (1998) yang dikutip oleh **Nuraini (2013 : 98)**, secara umum lingkungan kerja terdiri atas tiga bagian, yaitu:

**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. Pelayanan Karyawan**

Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Pada umumnya pelayanan meliputi pelayanan kesehatan, makanan dan sebagainya.

**b. Kondisi kerja**

merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara yang tenang dan keamanan kerja.

**c. Hubungan Karyawan dan Perusahaan**

Hubungan yang tidak serasi dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mempersiapkan berbagai faktor yang mempengaruhi sehingga mempunyai pengaruh dan diperhatikan dalam lingkungan kerja.

**2.4.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Purwaningsih (2012) yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja adalah tingkat penghasilan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Jadi lingkungan kerja 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 mengujikan 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.

kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 2.5 Pandangan Islam Terhadap Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dalam pandangan islam telah disebutkan dalam Al-Qur'an, antara lain sebagai berikut: QS. As-Sajdah Ayat : 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا طَوْكَانُوا بِإِيمَانِنَا يُوقِنُونَ

Artinya: “Dan kami jadikan dantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mmereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami”. (QS. As-Sajdah: 24)

QS. Al-Anbiya: Ayat 73

وَجَعَلْنَا هُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ طَوْكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebaikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan kepada kamilah mereka selalu meyembah”.(QS. As-anbiyah: 73)

Bahwa telah dijelaskan didalam Al-Qur'an didalam surat As-sajdah: Ayat 24 dan surat As-Anbiya: 73, bahwasannya pemimpin yang baik juga sebagai panutan bagi karyawannya, juga memberikan teladan yang baik agar karyawan tersebut juga bisa menjadikan pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah yang baik kepada bawahannya.

## 2.6 Pandangan Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Islam memberikan pengetahuan kepada kita tentang lingkungan sekitar tempat kita bekerja, dengan tujuan agar kita bisa menjaga lingkungan sekitar

**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 mengujikan 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.

kita berada. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-A'raf ayat : 56

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ حَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَةَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : *Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan).*

*Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik. (QS. Al-A'raf ayat : 56)*

Ayat ini menerangkan bahwa kita dituntut untuk dapat menjaga segala apa yang terdapat dibumi, selain itu juga harus dapat melestarikan lingkungan sekitar untuk tetap utuh dan terjaga, jelas sudah bahwa ayat tersebut diatas melarang kita untuk melakukan pengrusakan di muka bumi. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk tindakan pemlampauan batas. Oleh sebab itu dalam konsep islam dengan kaitannya terhadap lingkungan kerja, kita sebagai manusia (karyawan) harus memperhatikan lingkungan kerja dan menjaga lingkungan disekitar tempat kita bekerja agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai yang diinginkan oleh karyawan saat bekerja.

## 2.7 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasnya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu . hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT sebagai berikut:

*Artinya: Dan dirikanlah sholat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat*

**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 mengujikan 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.

*pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al-Baqarah (2): 110)*

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita.

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa pikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ خَيْرًا بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya” (QS Al Israa [17]: 30)

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemashalatan umat, dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja. Dan memberi



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 mengijinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihat dijalankan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرُّونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya : dan katakanlah: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui aka yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

## 2.8 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Intan Wahyuni Siregar (2015) dengan judul, **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas pada PT Perkebunan Nusantara V PKS Terantam Kabupaten Kampar.** Kesimpulan pada penelitian ini adalah: Hasil dari penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja merupakan faktor dominan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 58,3%.
2. Penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal Riskillah (2014) dengan judul, **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas 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.

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

**PT Adi Mulyo Agro Lestari Desa Suka Maju Kec. Singgingi**

**Hilir, Kabupaten Kuantan Singgingi.** Kesimpulan pada penelitian ini adalah: Hasil dari penelitian ini bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. . Variabel kepemimpinan merupakan faktor dominan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 66,7%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Asri Warnanti (2014) dengan judul, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Area Lenteng Agung.** Kesimpulan pada penelitian ini adalah: hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel lingkungan kerja merupakan faktor dominan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 67,9%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Galih Pramandika Ciptanto (2016) dengan judul, **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja**

**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 mengujikan 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.

**Fisik, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN Cabang Surakarta .** Kesimpulan pada penelitian ini adalah: Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja . variabel kompensasi merupakan faktor dominan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 81,1%.

5. Penelitian yang dilakukan oleh M. Faisal Mubarok (2009) dengan judul, **Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagia Produksi pada PT Kusuma Mulia Karang Anyar.** Kesimpulan pada penelitian ini adalah: Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kepemimpinan merupakan faktor dominan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 50,4%.

Yang menjadi perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang yang bergerak pada produksi beton dan perbedaan pada penggunaan variabel

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 mengujikan 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.

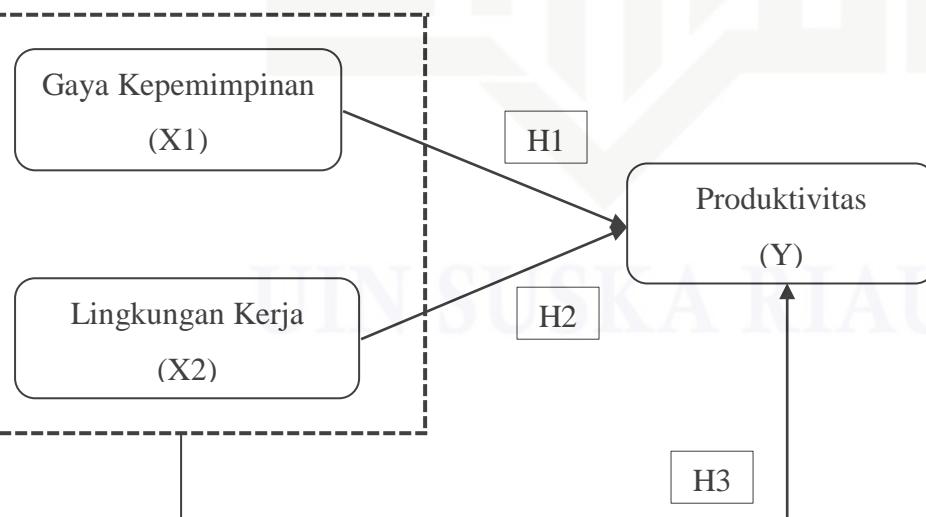
bebas (independen) dimana Gaya kepemimpinan sebagai X<sub>1</sub> dan Lingkungan Kerja sebagai X<sub>2</sub>.

## 2.9 Kerangka Penelitian

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, Enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja: sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja, dan kepemimpinan, manajemen, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswastaan.

Menurut **Mulyadi (2015 : 101)**, faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya : tingkat pendidikan, kemampuan bekerja, skill atau keterampilan, etika kerja, motivasi (dorongan), jaminan kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, sarana dan prasarana pendukung produksi, manajemen, dan disiplin kerja, serta kompensasi/upah. Berikut konsep-konsep itu digambarkan.

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian**



**Sumber :** Nitisemito(2008) Pengaruh Gaya Kepemimpinan( X<sub>1</sub>) Dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).



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

## 2.10 Hipotesis

Berdasarkan deskripsi yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Multiguna Precast Mandiri.

$H_2$  : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Multiguna Precast Mandiri.

$H_3$  : Diduga Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Multiguna Precast Mandiri.

## 2.11 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel Y yaitu : Produktivitas

Variabel X1 yaitu : Gaya Kepemimpinan

Variabel X2 yaitu : Lingkungan Kerja

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, maka diperlukan konsep operasional dan indikator sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

NO	VARIABEL	PENGERTIAN	INDIKATOR	SKALA
1	Produktivitas (Y)	produktivitas adalah dapat didefinisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja	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 meugikan 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	VARIABEL	PENGERTIAN	INDIKATOR	SKALA
2	Gaya Kepimpinan (X1)	<p>input dan output. <b>(Mulyadi, 2015 :100)</b></p> <p>Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari prilaku seseorang.</p> <p><b>(Rivai, 2009 : 42)</b></p>	<p>4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi <b>(Sutrisno, 2016 : 104)</b></p> <p>1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawah 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional</p> <p><b>Pratiwi (2011)</b></p>	Likert
3	Lingkungan Kerja (X2)	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan</p> <p><b>(Nuraini, 2013 : 98).</b></p>	<p>1. Pelayanan karyawan 2. Kondisi kerja 3. Hubungan karyawan dan Perusahaan</p> <p><b>Ahyari dalam (Nuraini, 2013 : 98)</b></p>	Likert