



- 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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Produktivitas Kerja

2.1.1. Definisi Produktivitas Kerja

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

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

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

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



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.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

a. Faktor internal

- a) Individu
 1. Komitmen
 2. Loyalitas
 3. Minat, motivasi dan etos kerja
 4. Displin
 5. Latar belakang
 6. Keterampilan dan kemampuan
 7. Kepribadian
- b) Organisasi
 1. Visi, misi, dan tujuan
 2. Sistem dan praktik manajemen
 3. Sumber daya (kuantitas dan kualitasnya)
 4. ICT
 5. Kepemimpinan
 6. Komunikasi
 7. Kebijakan organisasi
 8. Strukrur dan desain pekerjaan
 9. Budaya kerja
 10. K3



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. Faktor eksternal

1. Kultur lingkungan
2. Kebijakan pemerintah
3. Pengaruh politisi
4. Dampak globalisasi
5. Umpulan masyarakat
6. Kemitraaan
7. Dukungan stakeholders (**Yuniarsih, Suwatno 2013 : 161**)

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

1) Pelatihan

Stoner (1991) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan, dan alokasi tugas.

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.



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.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

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

(sutrisno 2011 : 209)

2.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

1) Kemampuan

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

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3) Semangat kerja

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



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.

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

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

6) Efisiensi

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

2.1.4. Pengukuran Produktivitas

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Paul Mali** mengukur produktivitas berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan performance, dan efisien dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan (**Yunairsih, Suwatno 2013 : 162**).

2.1.5. Manfaat Pengukuran Produktivitas

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

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



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.

memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.

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

(Yuniarsih, Suwatno 2013 : 164)

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Definisi Kepemimpinan

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.2. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok pemimpin yaitu :

a) Fungsi intruksi

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

b) Fungsi konsultasi

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

c) Fungsi partisipasi

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

d) Fungsi pengendalian

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



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.

2.2.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan menurut **James AF Stone** di dalam bukunya **Management 1992 : 126** ada enam faktor, yaitu :

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

2.2.4. Indikator Kepemimpinan

1. Iklim saling mempercayai

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

2. Menghargai ide bawahan

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

**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.

3. Memperhitungkan perasaan bawahan

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

4. Memperhatikan kenyamanan kerja bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Memperhatikan kesejahteraan bawahan

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

**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.

kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

6. Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan

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

7. Mengakui status bawahan

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

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



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.

2.2.5. Teori – Teori Kepemimpinan

a) Teori sifat

Ralph Stogdill di dalam Nimran (1999) mengidentifikasi 6 klasifikasi sifat kepemimpinan, yaitu :

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

b) Teori perilaku

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

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

c) Teori berdasarkan ciri – ciri

Menurut **Djatmiko (2002)** teori berdasarkan ciri-ciri adalah teori kepemimpinan yang sangat klasik dan masih tetap mendapat perhatian baik oleh

**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.

para pakar dan tokoh organisasi yang seyogyanya dimiliki setiap pemimpin. Ciri-ciri tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan yang luas
2. Kemampuan bertumbuh dan berkembang
3. Sifat yang inkuisitif
4. Kemampuan analitik
5. Daya ingat yang kuat
6. Kapasitas integratif
7. Keterampilan berkomunikasi secara efektif
8. Keterampilan mendidik
9. Rasionalitas
10. Obyektivitas
11. Pragmatisme
12. Kemampuan menentukan skala prioritas
13. Kemampuan membedakan yang urgent dan yang penting
14. Rasa tepat waktu
15. Rasa kohesi yang tinggi
16. Naluri relevansi
17. Keteladanan
18. Kesediaan menjadi pendengar yang baik
19. Adaptabilitas
20. Fleksibilitas
21. Ketegasan, orientasi masa depan dan sikap yang antisipatif

**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,

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.

- d) Teori kontingensi model fielder

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

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

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

- f) Teori atribusi kepemimpinan

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

- g) Teori kepemimpinan karismatik

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

- h) Teori kepemimpinan visioner

kepemimpinan visioner melampaui karisma sepanjang mempunyai kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistik, layak



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.

dipercaya, dan menarik, tentang masa depan sebuah organisasi atau unit organisasi yang tumbuh dan memperbaiki situasi sekarang.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif keempat dari manajemen sumber daya manusia. (**Hasibuan 2013 : 193**)

Menurut **Singodimejo (2002)** mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (**Sutrisno 2009 : 86**)

2.3.2. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

1. Mematuhi peraturan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. efektifitas

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.



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.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

(Hasibuan 2010 : 194)

2.4. Budaya Organisasi

2.4.1. Definisi Budaya Organisasi

Robert G. Ownes dalam bukunya *organizational behavior in education* mengemukakan definisi budaya menurut **Terrence Deal and Allan Kennedy**, Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma prilaku.

Menurut **J.R. Scemerhorn** organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (**Tika 2005 : 3**)

Menurut **Peter F. Drucker** budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota -



anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. (**Ownes 1995 : 76**)

2.4.2. Jenis – Jenis Budaya Organisasi

- a) Berdasarkan proses informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath (di dalam buku Arie Indra Chandra) membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

- a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).

- b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

- c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

**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.

- d. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

- b) Berdasarkan tujuannya

Talizuduhu Ndrahah membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a. Budaya organisasi perusahaan
- b. Budaya organisasi publik
- c. Budaya organisasi sosial.

2.4.3. Indikator Budaya Organisasi

- a) Inovatif memperhitungkan risiko

Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat mengakibatkan resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dapat dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukannya secara konsisten.

- b) Perhatian pada setiap masalah

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detil didalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya, sikap yang demikian akan

**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.

© Hak Cipta milik UIN Sultan Suska Riau

menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi yang dilakukan oleh setiap karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

c) Berorientasi terhadap hasil

Dapat dikatakan bahwasanya bawahan itu berorientasi kepada hasil. Kondisi demikian menggambarkan bahwa orientasi hasil yang dicapai adalah yang dibentuk oleh budaya organisasi.

d) Berorientasi pada kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (team work), dimana kerja sama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Bawahan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas apabila mereka dapat bekerja sama secara tim didalam organisasi.

e) Agresif dalam bekerja

Agresif didalam bekerja saja belum cukup, ia akan dipengaruhi lagi oleh banyak variabel dan indikator perilaku lainnya, tetapi didalam hal ini agresifitas menjadi bagian yang akan menjadi salah satu faktor dari budaya organisasi.

F) Menjaga stabilitas kerja

Kesehatan yang prima akan dapat membentuk stamina yang prima juga, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (endurance) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka kita dapat



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 laporan, penyusunan 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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

mengendalikan (drive) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan. (**Tambupol 2012 : 139**)

2.5. Pandangan Islam

2.5.1. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun didunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan sistem mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan dengan matang.

Dalam Al-qur'an maupun hadits telah banyak diutarakan tentang anjuran bekerja dan bagaimana bekerja yang baik. Bahkan Allah SWT telah dengan tegas memerintahkan manusia untuk mengembara dimuka bumi mencari karunia-Nya dan menikmati hasil-hasil alam. Sebagai firmanya dalam Surah Al-Jumu'ah : 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَلَا تَشْرُوْا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآذُكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

تُفْلِحُونَ

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

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.

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

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوْكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلاً وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

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

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

2.5.2. Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan

Dilingkungan masyarakat dan dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang



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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

dipercayakan untuk mengatur orang lain. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan . Didalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Kepemimpinan dalam Al-Qur'an disebutkan dengan istilah Imamah, pemimpin dengan istilah Imam. Al-Qur'an mengaitkan kepemimpinan dengan hidayah dan pemberian petunjuk pada kebenaran. Seorang pemimpin tidak boleh melakukan kezaliman, dan tidak pernah melakukan kezaliman dalam segala tingkat kezaliman: kezaliman dalam keilmuan dan perbuatan, kezaliman dalam mengambil keputusan dan aplikasinya. Sebagaimana tujuan Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا

وَيَسِّفِكُ الْدِمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

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

(Al - Baqarah : 30)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya seorang pemimpin sangat dibutuhkan dimuka bumi, walaupun para malaikat menentangnya. Karena mereka yakin bahwa manusia hanya akan membuat kerusakan dimuka bumi. Tetapi Allah menentang nya dan berkata " aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui ".



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.

Begitu juga di dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan seorang pemimpin yang bisa memajukan perusahaan perusahaan tanpa membuat kerusakan yang dapat merugikan semua pihak.

2.5.3. Pandangan Islam tentang Disiplin Kerja

Pada dasarnya sikap disiplin bekerja pada karyawan yaitu bekerja dengan mentaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surat Yusuf ayat 11 :

قَالُوا يَأْبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمُنَّا عَلَىٰ يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَصِحُونَ

Artinya “sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka.” (Yusuf 11)

Menurut **Komara (2009)** disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Ayat diatas menjelaskan bahwa pada diri seseorang merupakan hasil dari usaha diri sendiri yaitu perubahan yang lebih baik. Dengan mentaati peraturan merupakan tindakan mengikuti disiplin. Dan ini merupakan yang baik dalam diri seseorang. perubahan yang terjadi



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.

© Hak Cipta milik IN Suska Riau

Dalam ajaran Islam banyak 4 ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketataan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَئِكُمْ أَلَّا مَرِءٌ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنْزَعُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُودُهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan)kamu” (An Nisa:59)

Ayat diatas membuktikan bahwasanya setiap anggota organisasi harus mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan mengikuti peraturan berarti menjalankan disiplin dengan baik dan ini akan berdampak baik pula bagi kemajuan organisasi.

2.5.4. Pandangan Islam tentang Budaya Organisasi

Islam merupakan agama yang paling sempurna, dimana Islam mengatur tata kehidupan manusia dengan baik, baik itu secara individu maupun masyarakat. Islam selalu bersatu dan mengajak setiap umat manusia untuk berusaha, bekerja serta beramal dan selalu memberikan manfaat bagi diri sendiri ataupun orang lain.

Dalam kelompok terdapat nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan pada sesama. Kebersamaan untuk maju membutuhkan kepercayaan, karena manusia dalam penciptaannya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat



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.

menjalin hidupnya sendirian. Untuk mengembangkan kehidupan yang lebih tinggi manusia harus saling membantu dan bekerja sama. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang-orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam surat ali imran ayat 159 :

فِيمَا رَحْمَةٌ مِّنَ اللَّهِ لِئَلَّا هُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لِّلْقَلْبِ لَا نَفْضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ

وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاءُرُهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَّمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ تُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya “ maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lebut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauh diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang yang bertawakal ” .
(Ali Imran : 159)

Dalam menjalin hidup yang berkelompok itulah manusia berorganisasi, kemudian dalam menjalankan kehidupan bersama-sama inilah manusia menemukan permasalahan-permasalahan, kepentingan-kepentingan yang seluruhnya membutuhkan penyelesaian.

2.6. Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis/tahun	Publikasi	variabel	Alat Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prodiktivitas kerja Pegawai di kantor Camat Sario Kota Manado	Margareta E.Harimisa (2013)	Jurnal EMBA/ Vol. 1 No. 4 Desember 2013	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Produktivitas Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis statistik menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel	1. variabel X1 dan variabel Y 2. metode yang digunakan 3. uji asumsi klasik normalitas	1. variabel X2 da X3 2. jumlah sampel 3. tempat penelitian 4. uji asumsi klasik multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi.

						tersebut sehingga dinyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap signifikan produktivitas kerja.		
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Ketut Febri Ananta dan G. A. Dewi Adnyani (2016)	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 2 , 2016	XI: Disiplin Kerja X2: Budaya Organisasi Y: Produktivitas	Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel disiplin kerja dan budaya	1. Variabel X2, variabel X3 dan variabel Y 2. Metode yang digunakan kuantitatif, regresi linier berganda dan sensus.	1. Tempat penelitian 2. Variabel X1 3. Jumlah sampel 4. Uji asumsi klasik multikolinearitas, heteroskedastisitas,

	pada Villa Mahapalla Sanur-Denpasar					organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala	3.Uji asumsi klasik normalitas	autokorelasi.
3	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Rutan Klas 1 di Bandara Lampung	Iis puspika dewi nuraeni (2012)	Jurnal Organisas i dan Manajem en, Vol.2, No:2 Oktober 2012.	X: Disiplin Kerja Y: Produktivit as Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja	1.Variabel X2 dan variabel Y 2. Metode penelitian 3. Variabel X1 dan X3 4. Uji asumsi klasik	1. Tempat penelitian 2. jumlah sampel 3. Variabel X1 dan X3 4. Uji asumsi klasik
4	Pengaruh motivasi, disiplin	Vico Wentri Rumondor (2013)	Jurnal EMBA Vol.1	X1: Motivasi X2:	Uji Asumsi Klasik	Motivasi, disiplin kerja dan kepemimpinan	1.Variabel X2, variabel X3 dan variabel Y	1.Tempat penelitian 2. Variabel X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a.

b.

c.

d.

e.

f.

g.

h.

i.

j.

k.

l.

m.

n.

o.

p.

q.

r.

s.

t.

u.

v.

w.

x.

y.

z.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

ss.

tt.

uu.

vv.

ww.

xx.

yy.

zz.

aa.

bb.

cc.

dd.

ee.

ff.

gg.

hh.

ii.

jj.

kk.

ll.

mm.

nn.

oo.

pp.

qq.

rr.

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.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat	RIAL Vol. 9 No. 17, Juli 2010	nan X2: Budaya Organisasi Y: Produktivitas Kerja	Berganda	dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pegawai Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat	2.Metode regresi linier berganda	2.jumlah sampel dengan menggunakan metode slovin 3. variabel X1 dan X3 4. Kategori penelitian deskriptif dan verifikatif
---	--	---	----------	--	----------------------------------	--

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

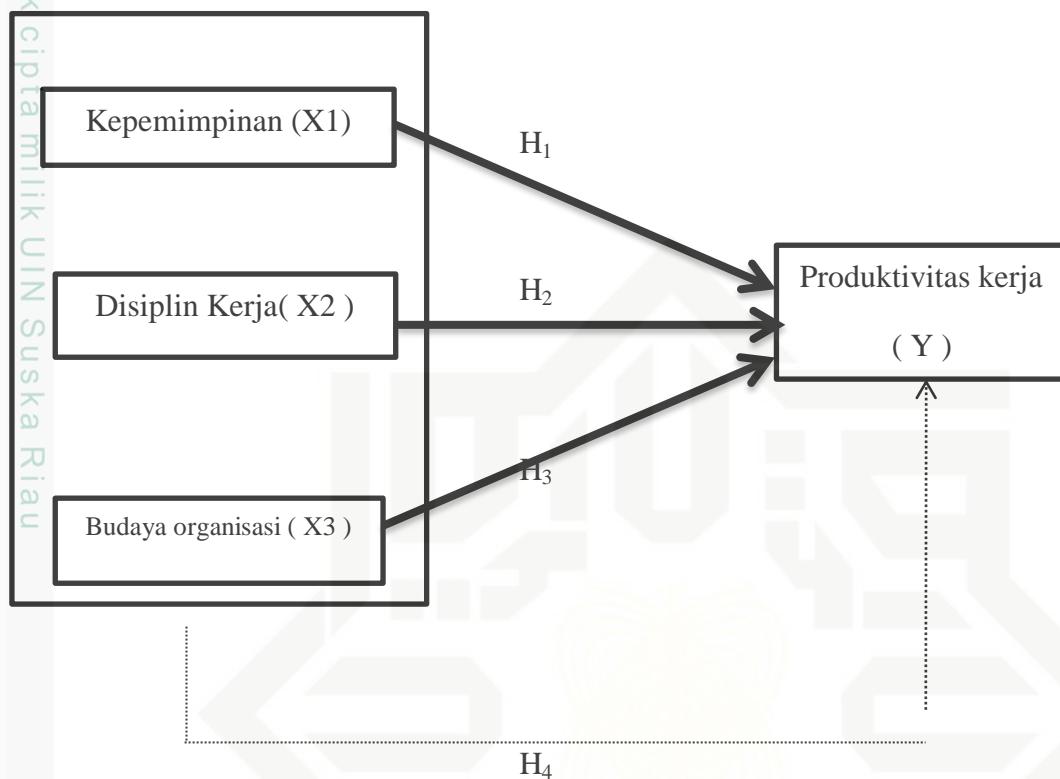
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 mengutip kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.7. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian pengaruh kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Keterangan gambar :

- Pengaruh secara parsial
- ↔ Pengaruh secara simultan



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.

2.8. Konsep operasional variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan – kegiatan kelompok yang diorganisir, menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan. (Ralph M Stogdill didalam Yuniarsih, Suwatno 2013 : 165)	1. Iklim saling mempercayai 2. Menghargai ide bawahan 3. Memperhitungkan perasaan bawahan 4. memperhatikan kenyamanan kerja bawahan 5. memperhatikan kesejahteraan bawahan 6. Memperhitungkan kepuasan kerja bawahan 7. Mengakui status bawahan (Siagian 2011 : 121)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Singodimedjo 2002 didalam Sutrisno 2009 : 86)	1. Mematuhi peraturan 2. efektifitas 3. Tanggung jawab 4. Tingkat absensi (Hasibuan 2010 : 194)	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.

Budaya organisasi (X3)	<p>Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota – anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah – masalah terkait seperti diatas. (Peter F.Drucker di dalam buku Robert G.Ownes organizational behavior in eduvcation 1995 : 76)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif memperhitungkan risiko 2. perhatian pada setiap masalah 3. Berorientasi terhadap hasil 4. Berorientasi kepada kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. menjaga stabilitas kerja <p>(Tampubol 2012:139)</p>	Likert
Produktivitas kerja (Y)	<p>Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	



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 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.

	masukan didalam Yuniarsih, Suwatno 2013 : 157)	(Sutrisno 2011 : 213)	
--	--	------------------------------	--

2.9. Hipotesis

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

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Eksistensi pemimpinan semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi. Namun masing – masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal oleh organisasinya.

Pemimpin juga harus mampu memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi, tujuan organisasi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Yuniarsih, Suwatno 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Lestari (2015) menyatakan bahwa, kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

H1 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Menurut Singodimejo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno 2009).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi atau produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Robert G. Ownes dalam bukunya *organizational behavior in education* menyatakan bahwa budaya adalah suatu

**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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

sistem pembagian nilai kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku (Tika : 2010).

Dalam suatu organisasi, kebiasaan ini menjadi budaya kerja sumber daya manusia didalam organisasi, dan sering dinamakan sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi terlebih dahulu mengubah pola pikir segenap sumber daya manusia, dengan ini akan terjadi perubahan budaya organisasi dengan tujuan mendapatkan produktivitas yang tinggi (Wibowo:2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Vidi Primadhania (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian SDM UMUM Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

4. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemimpin 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 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.