

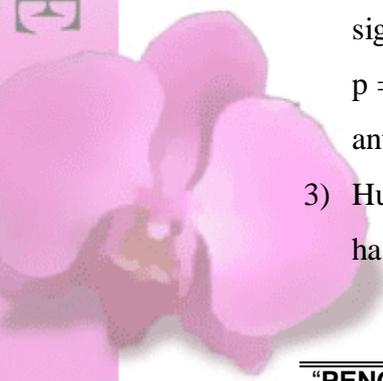
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

2.1 Telaah Penelitian Terdahulu.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nuznep Almigo (2004) tentang “ Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan “, disimpulkan bahwa Hasil uji terhadap hipotesis pertama yang mengatakan “ada hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja”, menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,252 dengan nilai $p = 0,011$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang pertama teruji kebenarannya.

Kemudian pengujian hubungan aspek-aspek kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Kepuasan kerja mempunyai 5 aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, pengawasan kerja, promosi kerja, dan rekan kerja. Berdasarkan kelima aspek tersebut yang tidak signifikan adalah aspek rekan kerja. Kemudian pengujian hubungan aspek-aspek kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Kepuasan kerja mempunyai 5 aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, pengawasan kerja, promosi kerja, dan rekan kerja. Berdasarkan kelima aspek tersebut akan diketahui masing-masing hubungan tiap komponen dengan produktivitas kerja.

- 1) Hubungan antara aspek pekerjaan itu sendiri dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek pekerjaan itu sendiri berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,220$ dan $p = 0,023$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek pekerjaan sendiri dengan produktivitas kerja.
- 2) Hubungan antara gaji atau upah dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek gaji atau upah berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,245$ dan $p = 0,013$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek gaji atau upah dengan produktivitas kerja.
- 3) Hubungan antara pengawasan kerja dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek pengawasan kerja berkorelasi

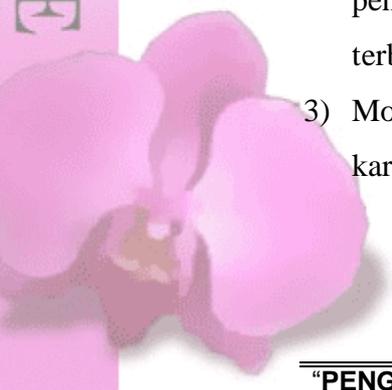


secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,194$ dan $p = 0,041$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek pengawasan kerja dengan produktivitas kerja.

- 4) Hubungan antara promosi kerja dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek promosi kerja berkorelasi secara signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,186$ dan $p = 0,047$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara aspek promosi kerja dengan produktivitas kerja.
- 5) Hubungan antara rekan kerja dengan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa aspek rekan kerja berkorelasi secara tidak signifikan dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,179$ dan $p = 0,054$ ($p < 0,05$) yang berarti tidak terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara rekan kerja dengan produktivitas kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012) tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM INDONESIA, Tbk Cab Makassar” disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi Eksternal dalam perusahaan PT.Telkom memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja berdasarkan persepsi karyawan.
- 2) Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal (Kondisi Kerja, Atasan yang Baik, Jaminan Financial dan Sosial) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kinerja perusahaan. Sedangkan analisis yang diperoleh dari motivasi internal (Pekerjaan yang Menyenangkan, Pekerjaan yang Menantang, dan Pekerjaan yang Menarik) memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti.
- 3) Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi, yakni sebesar

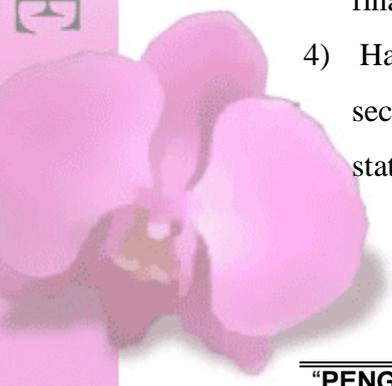


47% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variasi kedua variabel yang digunakan dalam penelitian, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

- 4) Motivasi eksternal lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi motivasi eksternal lebih besar dibanding motivasi internal.
- 5) Motivasi eksternal yang paling dominan mempengaruhi produktivitas adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan/ sedangkan motivasi internal adalah prestasi kerja yang dimiliki, berdasarkan dari penelitian yang dilakukan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) tentang " Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur " disimpulkan bahwa setelah dilakukan penelitian dan menganalisa data yang didapat dari responden untuk menguji hipotesis, maka hasil penelitian dapat dijabarkan berikut:

- 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel bebas kompensasi finansial (X1) tidak ber-pengaruh terhadap motivasi kerja (Z), hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 0,283, dimana nilai ini dibawah nilai t-tabel (1,96). Hasil penelitian ini menolak atau tidak mendukung hipotesis 1.
- 2) Hipotesis 2 didukung oleh hasil penelitian, yaitu gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mem-pengaruhi motivasi kerja (Z), hal ini didukung dengan nilai t-statistic diatas 1,96 yaitu sebesar 3,652. Hasil ini mendukung teori maupun penelitian terdahulu.
- 3) Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis 3, karena nilai t-statistic sebesar 0,792 dibawah t-tabel (1,96), hal ini berarti bahwa kompensasi finansial (X1) tidak mempengaruhi kinerja karya-wan (Y).
- 4) Hasil penelitian mendukung hipotesis 4, yaitu gaya kepemimpinan (X2) secara signifikan mem-pengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t-statistic diatas t-tabel (1,96) yaitu sebesar 2,623.



- 5) Motivasi Kerja (Z) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Z) dengan nilai t-statistic 4,293, hasil ini mendukung pernyataan yang diungkap di hipotesis 5.
- 6) Terkait dengan hasil penelitian untuk hipotesis 1 dan hipotesis 3 yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan, hal ini dapat terjadi kemungkinan disebabkan karena responden yang dipilih para manajer yang berada di tingkat menengah, dalam kondisi seperti ini harapan dari masing-masing responden bukan semata-mata kompensasi finansial yang dituju melainkan kompensasi non finansialpun dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan motivasi maupun kinerja karyawan, karena pada umumnya kompensasi finansial yang diterima para responden sesuai atau bahkan melebihi harapan responden..

2.2. Kerangka Teori.

2.2.1 Pengertian dan Teori Gaya Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran / intruksi (Wikipedia)

Kepemimpinan adalah sebuah cara dari seorang pemimpin untuk dapat mendorong atau memengaruhi dari anak buah yang dimilikinya untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu untuk dapat memimpin anak buah yang dimilikinya, seorang pemimpin haruslah mempunyai suatu gaya kepemimpinan jika pemimpin tersebut ingin memengaruhi anak buahnya agar efektif dan dapat menghasilkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan

Dalam setiap memimpin pengikutnya, para pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda, perilaku dari para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk



mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Miftaha Thoha (2001:49) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut pandangan Robbins (dalam Reza, 2010:28-29) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

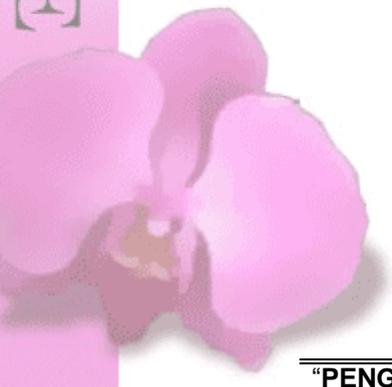
1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

- a. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik daripada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menanggung risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa



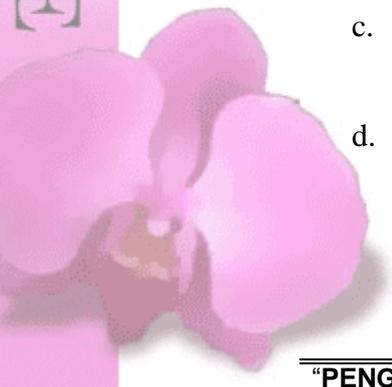
adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasar pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.



4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.2 Motivasi

a. Pengertian dan Teori Motivasi

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Motivasi merupakan salah satu motor penggerak yang bernilai penting untuk dapat menggerakkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan.

Pengertian motivasi menurut Siagian (2007:287) adalah Dorongan dalam diri pegawai untuk bebrbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas nya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaran nya maka kepentingan pribadi dalam anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut Rivai (2004:20) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hasibuan (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (motivasion) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung prilaku manusia, supaya mau

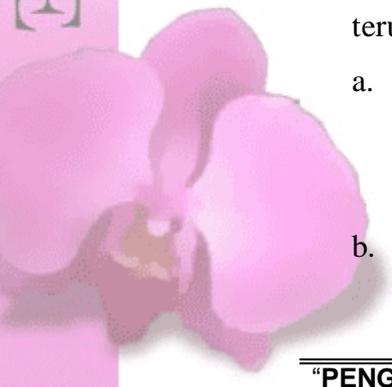
bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Flipppo (Malayu, 2005: 143), menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri yang dapat menjadi salah satu factor pemicu produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas nya.

Menurut Herzberg dalam teori dua faktor (dalam Mangkunegara, 2006:62), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa:
 - a. Pekerjaan itu sendiri (the work it self).
Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan (advancement).
Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (responsibility).
Besarnya kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada orang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (recognition).
Besarnya kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e. Pencapaian (achievement).
Besarnya kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
 - a. Administrasi dan kebijakan perusahaan.
Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b. Penyeliaan.



Tingkat kewajaran penyelia dirasakan yang oleh tenaga kerja

c. Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

d. Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

e. Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila faktor intrinsik tersebut ada, maka hal tersebut dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

2.2.3 Disiplin Kerja.

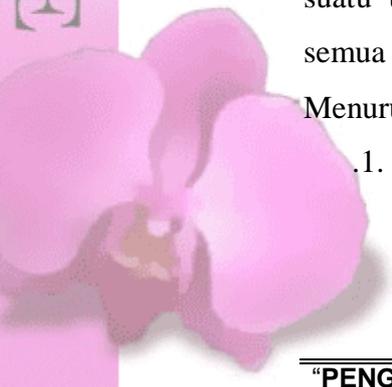
a. Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan sebuah sikap dari seorang pekerja dimana pekerja tersebut mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan telah disetujui sebelumnya secara bersama-sama..

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya (Wikipedia). Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu :

1. Disiplin Preventif



Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Setiyawan et al. (dalam Widodo, 2011:5) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

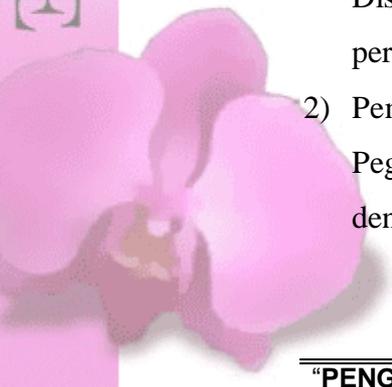
Pelaksanaan terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Menurut Mangkunegara (2009:131) menjelaskan demikian :

1) Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang



bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan – peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai mengadakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

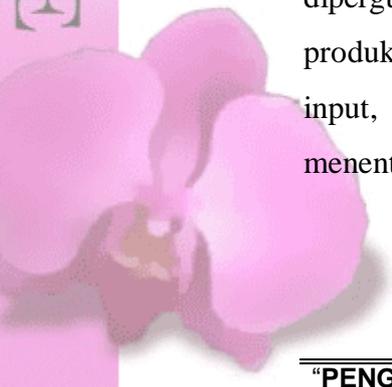
4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda – bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku diperusahaan.

2.2.4 Produktivitas Kerja.

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Menurut Herjanto Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baik nya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Wikipedia). Ardana, dkk(2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Oleh karena itu, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu bandingan dari proses output dengan proses input, dimana perbandingan tersebut untuk mendapatkan suatu nilai guna menentukan pekerjaan yang telah dikerjakan baik adanya atau malah sebaliknya.



Menurut Moellfi, Sjahmien(dalam Chandradewi, 2008) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Beban kerja

Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

2. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, ketrampilan, usia dan status gizi.

3. Beban tambahan akibat lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja, antara lain:

- a. Faktor fisik seperti panas, iklim kerja, kebisingan, pencahayaan, dan getaran.
- b. Faktor kimia seperti bahan- bahan kimia, gas, uap, kabut, debu, partikel.
- c. Faktor biologis seperti penyakit yang disebabkan infeksi, jamur, virus, dan parasit.
- d. Fisiologis, letak kesesuaian ukuran tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, posisi dan cara kerja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja.
- e. Faktor psikologis, berupa kesesuaian antara hubungan kerja antar karyawan sendiri, karyawan atasan, suasana kerja yang kurang baik serta pekerjaan yang monoton.

2.2.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap

organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, Miftaha, 2001:49). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor produktivitas karyawan.

Selanjutnya adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu motor penggerak yang bernilai penting untuk dapat menggerakkan produktivitas kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pekerja memotivasi dirinya untuk bekerja dikarenakan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya.

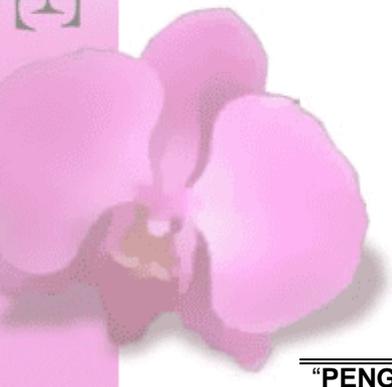
Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Herzberg (dalam Mangkunegara, 2006:62), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Jadi terdapat suatu hubungan yang jelas antara motivasi terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya merupakan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu acuan dalam bekerja agar pekerjaan yang dikerjakan dapat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan menjaga agar produktivitas kerja untuk terus berjalan. Menurut Rivai (2004:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah



suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma social yang berlaku

Setiap anggota organisasi maupun karyawan yang bekerja pada perusahaan harus memiliki disiplin kerja yang baik. Hal tersebut harus dibudidayakan agar antara Anggota organisasi maupun karyawan dapat menyelaraskan tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Disiplin kerja merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran terbentuk keadaan yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Jadi terdapat suatu hubungan variable yang nyata antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.



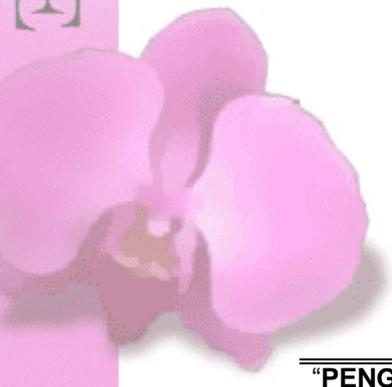
2.3 Model Teori.

Model teori dari adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut tinjauan teori yang telah disampaikan diatas maka dapat digambarkan model teori sebagai berikut :

Gambar 1.0

Model Teori

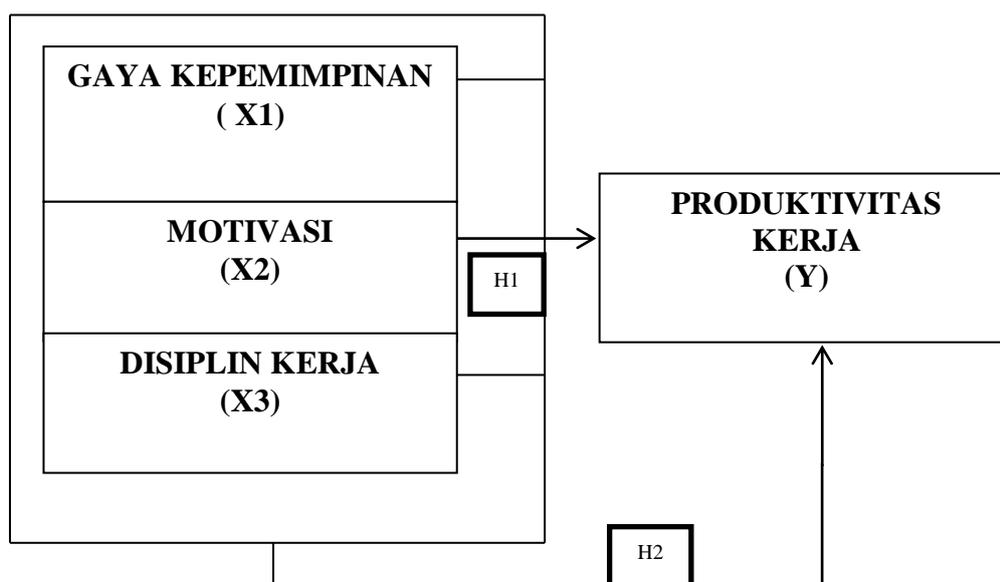
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA.



2.5. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution:2000). Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesa sebagai berikut:

Gambar 2.0
Model Hipotesis
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA PADA
PRODUKTIVITAS KERJA.



H1 : Diduga adanya pengaruh secara simultan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

H2 : Diduga adanya pengaruh secara parsial dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja.