PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana (S.Sos)

Oleh:

Fahima Ariani
B74214020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama	: Fahima Ariani
NIM	: B74214020
Program Studi	: Manajemen Dakwah
Judul	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH SURABAYA

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi.

Surabaya, 18 Juli 2018

Dosen Pembimbing,

Dra. Imas Maesaroh, DipM.M-Lib.,M.Lib.,Ph.D.
NIP. 195903171994031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh **Fahima Ariani** telah diujikan dan dapat dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 31 Juli 2018

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Dekan

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag.
NIP. 196307251991031003

Penguji I

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,M.Lib.,Ph.D.
NIP. 196605141992032001

Penguji II

Ahmad Khairul Hakim, M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji III

Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Penguji IV

Dr. H. Thoyib, S.Ag.M.Si
NIP. 197011161999031001

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Penyusun	: Fahima Ariani
Nomor Induk Mahasiswa	: B74214020
Fakultas/Jurusan	: Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 30 Juli 2018

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

51640AEF075874276

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Fahima Ariani

NIM. B74214020

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : FAHIMA ARIANI
NIM : B74214020
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : fahimaariani14@gmail.com.

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ *Sekripsi* ☐ *Tesis* ☐ *Desertasi* ☐ *Lain-lain (.....)*
yang berjudul :
"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR YAYASAN DANA SOSIAL AL-FALAH SURABAYA"

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara fulltext untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Fahima Ariani.)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Fahima Ariani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun secara simultan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis hipotesis asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metodelogi kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dengan jumlah 35 responden. Hasil penelitian ini akan membuktikan 3 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.725. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan p value 0.001 dan nilai hubungan sebesar 0.524. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan denganp value 0.000 Model regresi yang digunakan peneliti dapat digunakan sebagai prediksi tingkat produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 5.14751 dan nilai simpangan baku sebesar 7.27988.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Produktivitas Kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI ..... **ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI ..... **iii**
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI ..... **iv**
MOTTO & PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
ABSTRAK ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
BAB I. PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 9
E. Definisi Operasional 9
F. Sistematika Pembahasan 13
BAB II. KAJIAN TEORITIK **15**
A. Penelitian Terdahulu 15
B. Kerangka Teori 18
1. Gaya Kepemimpinan 18
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan 18
3. Tipe Kepemimpinan 20
4. Dimensi Gaya Kepemimpnan 24
C. Budaya Kerja 25
1. Pengertian Budaya Kerja 25
2. Unsur-unsur budaya kerja 26
3. Manfaat budaya kerja 28
4. Dimensi Budaya Kerja 29
5. Budaya Kerja Dalam Pandangan Islam 31
D. Produktivitas Kerja 32
1. Pengertian Produktivitas Kerja 32
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja 33
3. Pengukuran Produktivitas Kerja 34
4. Dimensi Produktivitas Kerja 36
E. Paradigma Penelitian 38
F. Hipotesis Penelitian 42
BAB III. METODELOGI PENELITIAN **44**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian 44
B. Lokasi Penelitian 45
C. Populasi 45
D. Variabel Dan Indikator Penelitian 45
1. Gaya Kepemimpinan 45
2. Budaya Kerja 47
3. Produktivitas Kerja 50
E. Tahap-Tahap Penelitian 54
F. Teknik Pengumpulan Data 56
1. Kuesioner Atau Angket 56
2. Dokumentasi 58
G. Teknik Validitas Dan Reliabilitas Penelitian 58
H. Uji Validitas 58
1. Hasil Uji Validitas Variabel X1 60
2. Hasil Uji Validitas Variabel X2 61
3. Hasil Uji Validitas Variabel Y1 61
I. Uji Reliabilitas 62
1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 63
2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 64
3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y1 65
J. Teknik Analisis Data 65
K. Normalitas Data 67
L. Multikolinieritas 68
M. Uji Regrsi Linier Berganda 68
BAB IV. HASIL PENELITIAN 71
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 71
1. Profil Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya 71
2. Visi Misi 77
3. Struktur Organisasi 78
B. Penyajian Data 78
1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden X1 78
2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden X2 89
3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Y 98
4. Hasil Uji Asumsi Klasik 107
5. Uji Normalitas 107
6. Uji Multikolonieritas 108
7. Uji Regresi Linier Berganda 109
8. Pengujian Hipotesis 114
C. Pembahasan Hasil Penelitian 117
BAB V. PENUTUP 130

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. Kesimpulan 130
B. Saran 132
C. Keterbatasan Peneliti 133
DAFTAR PUSTAKA 134
DAFTAR LAMPIRAN 138
DAFTAR TABEL 143

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Fungsi manajemen memiliki peran penting di dalam organisasi. Fungsi manajemen ini yang menjadi inti di dalam organisasi. Fungsi manajemen merupakan proses yang harus dilaksanakan oleh pihak yang terlibat dalam organisasi. Fungsi manajemen memiliki empat peran yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pengarahan, dan pengawasan atau *controling*.

Actuating merupakan salah satu peran penting dalam organisasi. *Actuating* dianggap penting karena pemimpin memiliki peran yang dominan dalam organisasi. Apabila pemimpin mempunyai pengetahuan dasar manajemen dan mengetahui cara menerapkan pada situasi yang ada, maka pemimpin akan dapat melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan efisien dan efektif.[1]

Kepemimpinan dalam bahasa inggris disebut *leadership* berarti *"being a leader power of leading* (menjadi pemimpin memimpin) atau *the qualities of leader* (kualitas pemimpin)*".*[2] Adapun pengertian

[1] T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), hal. 6.
[2] Nursyaidah, *Manajemen dan Kepemimpinan*, Jurnal Darul Ilmi, IAIN Padangsidimpuan, Vol. 02, No, 02, Juli 2014,. Hal. 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan menurut Kartono dalam buku Kartini Kartono adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin.[3]

Pengertian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan inetraksi pemimpin terhadap individu sehingga muncul dan berkembang sebagai hasil interaksi antar relasi *interpersonal*. Fungsi kepemimpinan atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan bawahan untuk melakukan sesuatu demi pencapain suatu tujuan.[4]

Adapun pengertian gaya kepemimpinan yang didefinisikan oleh Wahjosumidjo dalam jurnal Mardiana adalah perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang.[5]

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاء الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya: "Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah," (QS. Al-Anbiya (21):73).[6]

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dalam kehidupannya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan

---

[3] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 6.
[4] Ibid.
[5] Mardiana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*, eJournal Ilmu Pemerinta, eJournal.ip.fisip.ummul.ac.id, Vol. 02, No. 01, 2014,. Hal. 1816.
[6] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syqma Examedia Arkanleema, 2009 (QS. Al-Anbiya (21):73).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakannya. Gaya kepemimpinan cenderung bervariasi dan berbeda-beda. Gaya yang dikembangkan oleh seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Ketiganya akan menentukan sejauh mana ia akan melakukan pengawasan terhadap kelompok yang dipimpin. *Pertama*, faktor yang bersumber dari diri sendiri sebagai pemimpin. *Kedua*, faktor yang bersumber pada kelompok yang dipimpin oleh pemimpin. *Ketiga*, faktor yang tergantung situasi, sehingga situasi tersebut mampu mempengaruhi budaya kerja.[7]

Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya kerja yaitu suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Suatu sistem nilai merupakan konsep yang ada dalam pemikiran sekelompok manusia/individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungan, sehingga persepsi itu melahirkan makna yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja. Pada hakikatnya, bekerja dapat dipandang dari berbagai perspektif seperti bekerja merupakan bentuk ibadah, cara manusia mengaktualisasikan dirinya, bentuk nyata dari nilai-nilai, dan sebagai keyakinan yang dianutnya. Semua pandangan itu dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian tujuan organisasi dan individu.[8]

---

[7] Moh. Salim Al-Djufri, *Kepemimpinan*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hal. 82.
[8] Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1, Agustus 2012, hal. 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata latin *Colere*, yang berarti mengerjakan tanah, mengolah dan memelihara ladang. Sedangkan kata kerja dapat didefinisikan sebagai hukuman, beban, kewajiban, pengabdian, hidup bahkan ibadah. Sedangkan menurut Schermerhorn dalam jurnal Kurniawan menyatakan bahwa sistem penyebaran pekerjaan, kepercayaan, dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dapat mengarahkan perilaku anggota yang ada dalam organisasi.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai– nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita–cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai ”kerja” atau ”bekerja”.[9]

Menyadari pentingnya peranan kepemimpinan tersebut pimpinan perusahaan seharusnya banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

[9] Ibid., hlm.5- 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jika pemimpin senantiasa memberikan perhatian kepada karyawan berupa moral dan material, maka komitmen dan aturan-aturan di dalam perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya kerja yang berlaku di perusahaan. Budaya kerja juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dengan upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawanya dalam bekerja.[10]

Yayasan Dana Sosial Al-Falah merupakan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil secara bersama. Pada gaya kepemimpinan demokratis ini, pemimpin menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan masukan dari bawahan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Gaya kepemimpinan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya merupakan kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan yang menitik beratkan masalah aktifitas setiap anggota kelompok dan pemimpin

[10] RM. Gardhika Riza Pradana, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)*, Skripsi Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya Malang, 2012, Hal. 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela. Produk yang ditawarkan berupa jasa pelayanan yang mendudukan peran sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat signifikan. Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya yang mempunyai komitmen pendayagunaan dana masyarakat secara syar'i, efisien, efektif, dan produktif menerapkan nili-nilai keagamaan diseluruh elemen organisasinya termasuk pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja.

Gaya kepemimpinan yang dilandasi dengan nilai-nilai keagamaan membuat budaya kerja dan produktivitas kerja yang ada di Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya berpengaruh terhadap para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Sehingga terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara sendiri-sendiri terhadap produktivitas kerja.

Penjelasan diatas membuat peneliti tertarik untuk menjadikan sebagai objek penelitian. Peneliti mengambil fokus penelitian di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Karena peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja yang ada di tempat tersebut. Pemilihan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dikarenakan berbagai alasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pertama, letak Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya yang strategis, yaitu di Kertajaya VIII-C/17 - Kertajaya - Gubeng – Surabaya – Jawa Timur 60282 – Indonesia.. *Kedua*, pelayanan yang ramah oleh pegawai, sehingga peneliti merasa nyaman saat melakukan sosialisasi. *Ketiga*, kekeluargaannya begitu erat dan tidak ada yang saling menjatuhkan antara jabatan lainnya. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya?
3. Berapakah nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya?
4. Berapakah nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Apakah analisa regresi dapat memprediksi tingkat produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada masa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penulis akan merumuskan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.
5. Untuk mengetahui analisa regresi dapat memprediksi tingkat produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada masa yang akan datang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan bidang kompetensi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja.
2. Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan manajemen bagi pihak-pihak tertentu. Selain itu, penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup pada penelitian ini.
3. Penelitian ini juga menambah wawasan bagi Instansi bahwa prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti kompetensi dan kepuasan pegawai.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variable.[11] Dengan adanya uraian tersebut maka penulis akan lebih mudah mengukur variabel yang ada.

Agar pembahasan lebih fokus dan mengarah kepada sasaran pembahasan, maka dalam defenisi operasional kami paparkan beberapa kata

[11] Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, hlm. 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kunci sesuai dengan judul yang ada, yakni: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

Maka dari itu, penulis ini mempunyai tiga variabel yaitu Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y) sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Hani Handoko dalam tesis Ratna Kusumawati yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya.[12] Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam skripsi Muhammad Fauzan Baihaqi yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.[13] Menurut Tjiptono dalam jurnal Bryan Johannes Tampi yang menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.[14]

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan

---

[12] Ratna Kusumawati, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan,* Tesis Prodi Magister Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Diponegoro Semarang, 2008, Hal. 24.

[13] Muhammad Fauzan Baihaqi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,* Skripsi Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010, Hal. 16.

[14] Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado),* Jurnal Acta Diurna, Vol. III, No. 4, 2014, Hal. 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2. Budaya Kerja (X_2)

Menurut Edward Bumett tylor dalam buku Erni R. Ernawan menyatakan bahwa:

"culture or civilization,taken in its wide ethographic sense,is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society, artinya budaya sebagai suatu kesatuan antara pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, dan lain-lain, yang diperoleh sebagai anggota atau bagian masyarakat".[15]

Menurut Robbins dalam jurnal Dedi Kurniawan, Rahman Lubis, Muhammad Adam menyatakan bahwa:

"Budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaanya."[16]

Menurut Trigun dalam jurnal Aldri Frinaldi dan Muhammad Ali Embi menyatakan bahwa:

"Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja."[17]

---

[15] Erni R. Ernawan, *Organizational Culture, Budaya organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis,* (Bandung: CV. Alfabeta, 2011), hal. 2.
[16] Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1, Agustus 2012, hal. 8.
[17] Aldri Frinaldi, dan Muhammad Ali Embi, *Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani Dan Demokrasi,* Jurnal Humanus, Vol. X, No. 1, Tahun 2011, hal. 53.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut beberapa para ahli, teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Zainul Mustafa Eq dan Agus R menyatakan produktivitas kerja didefinisikan sebagai hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[18] Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto mengatakan produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.[19] Menurut Kusriyanto dalam jurnal Vico Wentri Rumondor menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu."[20]

Menurut beberapa para ahli, teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

---

[18] Zainal Mustafa Eq dan Agus R, *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan Penunjang PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pengolahan Balongan Indramayu*, Jurnal Sinergi, Vol. 9, No. 2, Juni 2017, Hal. 182.
[19] Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto, *pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Intaf lumajang*, Jurnal Agora, Vol. 2, No. 1, 2014, Hal. 2.
[20] Vico Wentri Rumondor, *motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan*, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Desember 2013, Hal. 1044.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan runtutan dan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan penelitian. Agar lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini disajikan dengan tujuan agar pembaca dapat mengetahui secara jelas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan dalam penelitian ini.

BAB II : KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini berisikan tentang kajian pustaka, yang meliputi: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Produktivitas Kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas secara detail mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, tahap-tahap penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta teknik validasi atau keabsahan data. Pembahasan ini sengaja disajikan untuk memberikan gambaran secara utuh mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirancang atau diformulasikan pada sub bab rumusan masalah diatas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yaitu pada Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya, hasil penelitian, dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang membahas tentang kesimpulan serta rekomendasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu, peneliti mengambil dari skripsi dan beberapa jurnal penelitian yang relevan dengan judul peneliti mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya." Penelitian terdahulu yang relevan seperti dibawah ini:

1. Penelitian yang sebelumnya, dari Ilham Mawardi Siwesdi dalam judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disisplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara."*[1] penelitian ini menggunakan "Analisis Regresi Linier Berganda." Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

[1] Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa,* Skrpsi Prodi Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Penelitian selanjutnya, dari RM. Gardhika Riza Pradana dalam judul *"Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)."* Penelitian ini menggunakan met ode "Analisis Regresi Linier Berganda." Hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja maka tingkat kedisiplinan, perilaku tegas, dan rasa percaya diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro, sehingga mampu menjelaskan bahwa apabila tingkat kedisiplinan, perilaku tegas dan rasa percaya diri bernilai positif dan signifikan maka akan mampu berdampak positif juga pada upaya peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro.[2]
3. Penelitian selanjutnya, dari Khairina Nur Izzaty dalam judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum."*[3] Penelitian ini menggunakan metode "Analisis Regresi Linier Berganda." Hasil penelitian metode regresi berganda antara variabel dependen dalam hal ini adalah variabel Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan 2 variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan kualitas SDM.
4. Penelitian selanjutnya, dari Maria Astia Adhanari dalam judul *"Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja*

---

[2] RM. Gardhika Riza Pradana, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB),* Skripsi Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Brawijaya Malang, 2012.
[3] Khairina Nur Izzaty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum,* Skripsi Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul".[4] Penelitian ini menggunakan metode "Analisis Regresi Linier Berganda". Berdasarkan uraian dan analisa terhadap tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul Yogyakarta dapat dikatakan baik. Produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul Yogyakarta dapat dikatakan baik. Variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada tingkat pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks tingkat produktivitas secara signifikan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel tingkat pendidikan maka variabel produktivitas kerja juga akan menurun.

5. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Indra Kharis dalam judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)."*[5] Penelitian ini menggunakan metode "Analisis Regrensi Linier Berganda". Berdasarkan koefisien derterminasi, masih terdapat 17,4% proporsi variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya hendaknya memasukkan variabel ability dalam model

[4] Maria Asti Adhanari, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*, Skripsi Prodi Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2005.

[5] Moch. Soe'oed Hakam, dan Ika Ruhana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 1, Maret 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian, karena menurut beberapa pendapat ability juga memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli dalam buku Irham Fahmi, yaitu:

Pertama, Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Kedua, Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Ketiga, G. R. Terry memberikan definisi *leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives. Keempat,* Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.[6]

Menurut Alwi (2010) dalam skripsi Kharina Nur Izzaty teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dengan yang bukan pemimpin. Teori perilaku berusaha mencari tahu bagaimana perilaku pemimpin menentukan efektivitasnya. Dalam teori ini, terdapat dua kategori yaitu;

1. kepemimpinan berorientasi tugas (struktur).

   Ciri-ciri pemimpin yang berorientasi tugas diantaranya banyak memberikan penjelasan, membuat anggota tahu apa yang diharapkan organisasi, merancang tugas-tugas secara terinci, meminta anggota mengikuti aturan, dan lain sebagainya.

2. kepemimpinan berorientasi hubungan (konsiderasi).

   Ciri-ciri pemimpin yang berorientasi hubungan antara lain melakukan pendekatan terhadap anggota, membuat lebih mudah dipahami oleh anggota, menerima ide dan saran anggota, mengusahakan kesejahteraan anggota, dan lain sebagainya.[7]

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh adanya pengalaman bertahun-tahun dalam kehidupannya. Oleh karena itu, kepribadian seseorang akan

[6] Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi,* (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), Hal. 58.
[7] Khairina Nur Izzaty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum,* Skripsi Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011, Hal. 27-28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi gaya kepemimpinan yang digunakannya. Gaya kepemimpinan cenderung sangat bervariasi dan berbeda-beda.[8]

Menurut Thoha dalam skripsi Khairina Nur Izzaty yang menyatakan bahwa:

”Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.”[9]

b. Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dapat memaksimalkan kinerja sehingga tercapainya tujuan dalam perusahaan. Ada delapan gaya kepemimpinan menurut Kartini Kartono, yaitu

1. Tipe Karismatis

   Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang itu memiliki karisma begitu besar. Ia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman,* yang diperolehnya sebagai karunia. Ia banyak memiliki

[8] Moh. Salim Al-djufri, *Kepemimpinan,* (Surabaya: UIN Sunan Ampel Press, 2014), hal. 82.
[9] Khairina Nur Izzaty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum,* Skripsi Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011, Hal. 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

inspiras, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

2. Tipe Paternalistis

Tipe paternalistis yaitu tipe kepemimpinan yang kebapakan, dengan sifat-sifat sebagai berikut;

1) Ia menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa.
2) Ia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*).
3) Ia jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
4) Ia hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
5) Ia tidak memberikan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.

3. Tipe Militeristis

Tipe ini bersifat kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis ialah;

1) Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya.
2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Sangat senang dengan formalitas.

4) Menuntut adanya kedisiplinan.

5) Tidak menerima saran, usul, sugesti, dan kritik dari bawahannya.

6) Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

4. Tipe Otokratis

Otokratis berasal dari perkataan *autos*= sendirir dan *kratos*= kekuasan, kekuatan. jadi, otokrat berarti penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.

5. Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan. Ia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur, pemimpin, ketua dewan, komandan biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme.

6. Tipe Populistis

Profesor Peter Worsley dalam bukunya The Third World mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dapat membangung solidaritas rakyat misalnya Soekarno dengan ideologi marhaenisme yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme dan penindasan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif

   Kepemimpinan tipe administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpin terdiri dari teknokrat dan administratur-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu tekhnologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

8. Tipe Demokratis

   Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Ia memberikan koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisispasi aktif dari setiap kelompok.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Ia juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.[10]

c. Dimensi Gaya Kepemimpnan

Menurut Kartini Kartono[11], Andriyani[12], dan Rivai[13] bahwa dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Sifat Pemimpin

   Teori yang memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi yang mendasari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan oleh sifat atau karakteristik dan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin.

2. Perilaku Pemimpin

   Dalam teori perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimoinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini lebih

---

[10] Kartini Kartono, "*Pemimpin dan Kepemimpinan"*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016),. Hlm. 81-86.
[11] Ibid., Hlm. 77
[12] Emilia Ika Andiyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,* Skripsi Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016, Hlm. 36-37.
[13] Rivai Veitzha & Deddy Mulyadi, *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo
Persada, 2009), Hlm. 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memusatkan perhatiannya pada 2 (dua) aspek yaitu fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.

3. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan (*decision making*) memegang peranan penting karena keputusan yang di ambil oleh manager merupakan hasil pemikiran akhir yang harus di lakasanakan oleh bawahannya atau organisasi yang dia pimpin. Keputusan manager sangat pentingkarena menyangkut semua aspek. Kesalahan dalam mengambil keputusan bias merugika organisasi, mulai dari kerugian citra sampai kerugian uang. Pengambilan keputusan adalah suatu proses pemikiran dalam pemecahan masalah untuk memperoleh hasil yang akan di laksanakan. Ada masalah yang mudah di selesaikan ada pula yang sulit, tergantung besarnya masalah dan luasnya dari beberapa factor.

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Suatu kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengertian budaya (*culture*) berasal dari kata latin *Colere,* yang berarti mengerjakan tanah, mengolah dan memelihara ladang. Sedangkan kata kerja dapat didefinisikan sebagai hukuman, beban, kewajiban, pengabdian, hidup bahkan ibadah.[14]

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai–nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita–cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai ”kerja” atau ”bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

b. Unsur-unsur budaya kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat

[14] Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, dan Muhammad Adam, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*, Jurnal Manajemen, Vol. 1, No. 1, Agustus 2012, hal. 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

a) Sikap dengan pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
b) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.[15]

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik.Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja

[15] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempunyayi perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan memhubungani kerja mereka.

Menurut Triguno unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain:

a) Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi.
b) Kualitas, yakni dimensi yang meliputi performance, features, conformance, durability, serviceability, aesthetics, perseived quality, value, responveness, humanity, security, dan competency.
c) Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus menerus.[16]

c. Manfaat budaya kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik, yaitu:

a) Meningkatkan jiwa gotong royong

[16] Triguno Prasetya, "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), hlm. 57.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Meningkatkan kebersamaan

c) Saling terbuka satu sama lain

d) Meningkatkan jiwa kekeluargaan

e) Meningkatkan rasa kekeluargaan

f) Membangun komunikasi yang lebih baik

g) Meningkatkan produktivitas kerja

h) Tanggap dengan perkembangan dunia luar.[17]

Jadi manfaat dari budaya kerja yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi

d. Dimensi Budaya Kerja

Menurut Ndraha[18] dan Maulana[19] dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1) Sikap Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya

[17] Gering, "*Supriyadi dan Triguno Budaya Kerja Organisasi Pemerintah"*, (Jakarta : LAN, 2001), hlm. 54.
[18] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 25.
[19] Nur Syamsu Kukuh Maulana, *"Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan",* Skripsi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2011, Hm. 17-18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaannya, misalnya berdasarkan anggapan dasar bahwa kerja itu hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja. Kerja dipandang (disikapi) sebagai siksaan. Berbeda halnya jika kerja dianggap sebagai gengsi, maka timbul sikap memilih-milih pekerjaan. Bagi orang yang memandang kerja sebagai gengsi, ada kerja yang terhormat dan ada yang terhina.

2) Integritas

Hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan kepribadian yang baik, seperti, jujur, dapat dipercaya, sopan dan menghargai pekerjaan dan mau menjalankan peraturan dengan disiplin, sehingga dapat menunjukkan kesan yang baik di hadapan semua orang.

3) Profesional

Hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan seluruh potensi yang dimilikinya berhubungan dengan apa yang telah dikerjakannya selama ini. Karyawan mampu bekerja secara benar, akurat, cepat terhadap bidang yang menjadi tanggungjawabnya.

4) Inovasi

Hal ini berarti karyawan mau dan mampu mengusulkan gagasan serta menciptakan ide yang baru, baik diminta maupun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun tidak diminta oleh atasan/rekan kerja. Dengan adanya ide yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya.

e. Budaya Kerja Dalam Pandangan Islam

Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi itu pasti mempunyai akal, berhati dan berbenda. Daya bermaksud daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, ia mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berfikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Oleh sebab itu, sangatlah penting untuk mencari dan mewujudkan sikap supaya setiap orang mempunyai tenaga penggerak, mempunyai ahli yang bertambah maju dan mampu bersaing dalam dunia modern.

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal hal itu adalah bagian dari ajaran Islam.

Dalam buku “Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang ditebitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat beberapa tinjauan ajaran Islam yang berkaitan dengan budaya kerja antara lain: Kerja keras dan kerjasama terdapat dalam surat QS. Al Insyiqoq ayat 6 :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

"Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya".[20]

Maksudnya: manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. dan tidak dapat tidak Dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

Al Mulk 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۖ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan."[21]

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan

[20] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syqma Examedia Arkanleema, 2009 (QS. Al-Insyiqoq ayat 6).
[21] Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syqma Examedia Arkanleema, 2009 (QS. Al-Mulk ayat 15).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

productivity: having the ability make or kreate, creative. Perkataan itu dipergunakan dibahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.[22]

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.[23] Menurut The Liang Gie mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.[24]

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja

Menurut Sutrisno dalam jurnal Evi Liana Sari menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

   Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

---

[22] Sedarmayanti, "*Pengembangan Kepribadian Pegawai"*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), hml. 7.
[23] Komaruddin, "*Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar"*, (Jakarta: Rajawali Press, 1992), hlm. 121.
[24] The Liang Gie, "*Administrasi Modern"*, (Yogyakarta: Liberti, 1988), hal. 109.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatanyang baik yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara bailk maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.[25]

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Secara sektoral maupun nasional, produktivitas kerja menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi. Pengukuran produktivitas terutama digunakan

[25] Evi Liana Sari dan Winarningsih, *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada*, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 4, No.12, Hal. 4-5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan.Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya.

Secara umum jenis bidang pekerjaan dapat dibagi menjadi dua yaitu; *production job* dan *non production job*. Selanjutnya dijelaskan bahwa *production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya dengan segera dapat dilihat dan dapat dihitung secara langsung yaitu dengan menghitung jumlah produksi yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan *non production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya tidak dapat dilihat dan dihitung pada saat itu juga, karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks. Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi. Tujuan diadakannya pengukuran produktivitas adalah untuk membandingkan hasil:

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Komponen prestasi sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain.

Pengukuran produktivitas pada karyawan perusahaan biasanya menggunakan beberapa cara yaitu:

1. *Physical Productivity*

   Physical productivity adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan cara kuantitatif seperti ukuran *(size)* panjang, berat, banyak unit, waktu dan banyak tenaga kerja.

2. *Value Produktivity*

   Value produktivity adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai mata uang yang dinyatakan dalam bentuk rupiah, yen dan dollar. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif.[26]

d. Dimensi Produktivitas Kerja

Organisasi dapat mengetahui hasil produktivitas kerja dari karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui

[26] Maria Asti Adhanari, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*, Skripsi Prodi Pendidikan, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Semarang, 2005, Hal. 44-45.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengukuran. Menurut Bilson[27], Ida[28], dan Arina[29] menyatakan bahwa produkivitas kerja dapat diukur menggunakan indicator sebagai berikut:

a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

---

[27] Simamora Bilson, *"Riset Pemasaran"*, (Jakarta: Gramedia Utama, 2004), Hlm. 612.
[28] Ida Respatiningsih & Fans Sudirjo *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Inspektorat Kabupaten Pemalang"*, 2015, Vol 4 No.3, hlm.58.
[29] Arina Nurandini & Eisha Lataruva*, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)"*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan, Secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Hal ini didukung oleh Hani Handoko yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.[30]

2. Hubungan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan

[30] T. Hani handoko, *Manajemen Edisi 2,* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), hal. 291.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepatuhan pada norma aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut adalah budaya kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai budaya kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.[31]

Budaya kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil yang dicapai oleh karyawan lebih baik yang berpengaruh pada hasil pendapatan perusahaan. Juga standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada pendapat Ndraha (2003) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya kerja meliputi anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, etos kerja. Sedangkan factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Jadi budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas.[32]

---

[31] M. Asbakhul Ulum, *"Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar*", Skripsi Prodi Psikokologi, Universitas Islam Negeri Malang, 2010, hal. 57.

[32] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Hubungan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja

Gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (1993) dalam skripsi Khairina Nur Izzaty adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.[33] Hal itu ditunjukkan oleh pegawai pada saat melakukan pekerjaan. Bagaimana pemimpin dalam memanfaatkan gaya kepemimpinan yang dimiliki saat bekerja. Pemimpin memanfaatkan gaya kepemimpinannya dengan baik, maka pegawai akan mendapatkan produktivitas kerja yang baik pula. Hal itu merupakan keharusan yang dilakukan oleh pegawai. Jika pegawai menginginkan produktivitas kerja yang baik, maka pegawai dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian, budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah salah satu faktor penting yang dimiliki oleh pegawai. Ketika, budaya kerja karyawan dapat dikatakan baik, maka hasil yang dicapai oleh karyawan lebih baik yang berpengaruh pada hasil pendapatan perusahaan. Juga standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

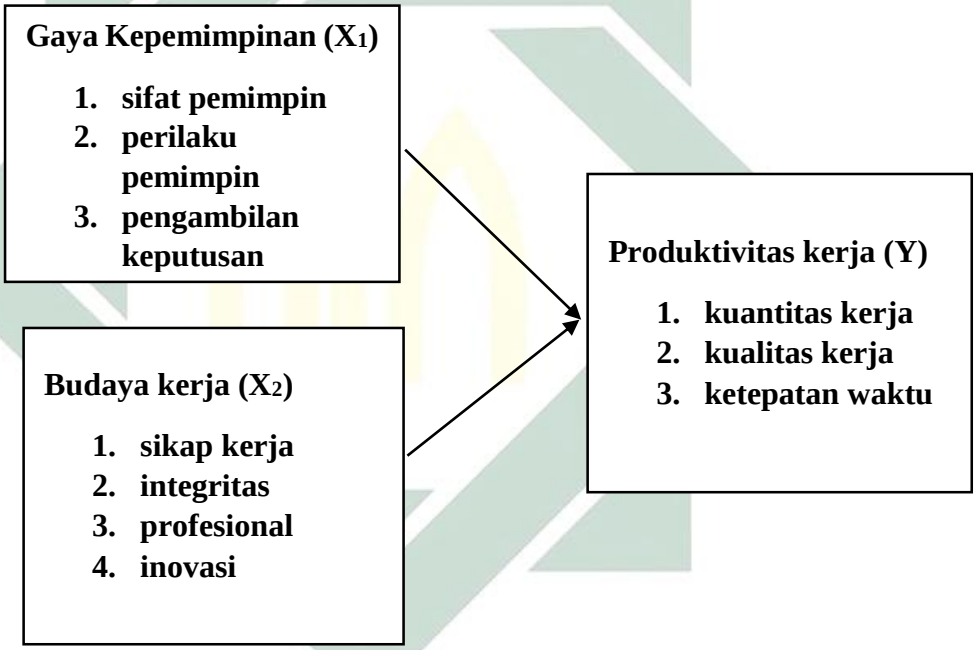
[33] Khairina Nur Izzaty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum,* Skripsi Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2011, Hal. 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari pernyataan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempengaruhi produktivitas kerja dari seorang pegawai. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja di suatu perusahaan.

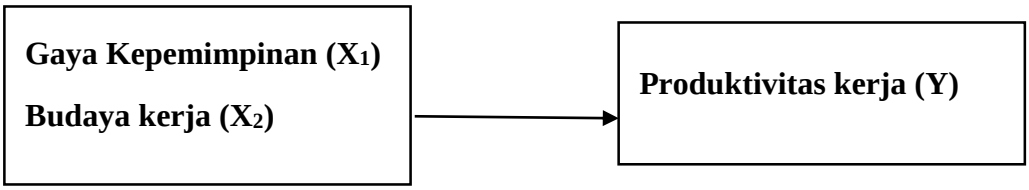
Gambar 2.1

Paradigma Penelitian Secara Parsial



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian Secara Simultan



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

X_1 : Variabel Independen

X_2 : Variabel Independen

Y : Variabel Dependen

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Secara prosedural, hipotesis penelitian diajukan setelah peneliti melakukan kajian teori. Karena hipotesis penelitian adalah rangkungan dari simpulan teoritis yang diperoleh dari beberapa sumber kepustakaan.[34] Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis I

   H_o : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

   H_1 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

2. Hipotesis II

   H_o : Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

[34] Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*, Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah,. Hlm. 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_2 : Ada pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

3. Hipotesis III

H_o : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

H_3 : Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhada produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah memberikan informasi data berupa angka angka dan cara menganalisisnya menggunakan statistik.[1] Alasan mengambil pendekatan kuantitatif adalah untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasil.[2]

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian assosiatif. Penelitian assosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Assosiatif memiliki tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan simetris, kautsal, dan timbal balik. Apabila, hal itu dilihat dari topik penelitian yang digunakan oleh peneliti mengarah pada hubungan kautsal. Hubungan kautsal merupakan hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Di mana, topik penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.[3]

---

[1] Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D"*, (Bandung: Alfabeta, 2011),. Hlm. 7.
[2] Tim Penyusun, "*Panduan Penulisan Skripsi"*, (Surabaya: Manajemen Dakwah, 2015),. Hlm. 13.
[3] Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D"*, (Bandung: Alfabeta, 2011),. Hlm. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya yang bertempat di Kertajaya VIII-C/17 - Kertajaya - Gubeng – Surabaya – Jawa Timur 60282 – Indonesia.

C. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari suatu objek yang memiliki karakteristik tertentu, sehingga objek tersebut dapat dijadikan sebagai bahan penelitian.[4] Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang termasuk pada struktur organisasi Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya sejumlah 50 orang. Kuesioner yang diisi oleh responden sebanyak 35 lembar. Sedangkan, kuesioner yang tidak diisi sebanyak 15 responden, sehingga peneliti menarik kuesioner dan menghentikan penelitian.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Menurut Kartini Kartono[5], Andriyani[6], dan Rivai[7] bahwa dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

---

[4] Maman Abdurahman, Sambas Ali Muhidin, Dan Ating Sumantri, "*Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian"*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011),. Hlm 129.
[5] Ibid., Hlm. 77
[6] Emilia Ika Andiyani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016, Hlm. 36-37.
[7] Rivai Veitzha & Deddy Mulyadi, *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo
Persada, 2009), Hlm. 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Sifat Pemimpin

Teori yang memandang kepemimpinan sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi yang mendasari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan oleh sifat atau karakteristik dan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin.

1) kesadaran beragama dan beriman teguh
2) memberi suri-tauladan yang baik
3) bergiat dan menggugah semangat
4) memberi pengaruh baik dan mendorong dari belakang
5) mengawasi dan berani mengoreksi
6) memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan
7) bertingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih-lebihan
8) sikap loyal timbal balik dari atasan terhadap bawahan, dari bawahan terhadap atasan dan juga ke samping

b. Perilaku Pemimpin

Dalam teori perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimoinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini lebih memusatkan perhatiannya pada 2 (dua) aspek yaitu fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Pertanyaan untuk perilaku pemimpin itu sendiri ialah:

a) memberikan pengaruh kepada karyawan
b) perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan
c) memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan

c. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan (*decision making*) memegang peranan penting karena keputusan yang di ambil oleh manager merupakan hasil pemikiran akhir yang harus di lakasanakan oleh bawahannya atau organisasi yang dia pimpin. Keputusan manager sangat pentingkarena menyangkut semua aspek. Kesalahan dalam mengambil keputusan bias merugika organisasi, mulai dari kerugian citra sampai kerugian uang. Pengambilan keputusan adalah suatu proses pemikiran dalam pemecahan masalah untuk memperoleh hasil yang akan di laksanakan. Ada masalah yang mudah di selesaikan ada pula yang sulit, tergantung besarnya masalah dan luasnya dari beberapa factor. Pertanyaan untuk pengambilan keputusan itu sendiri ialah:

a) keputusan diambil sendiri oleh pemimpin
b) keputusan diambil secara bersama-sama
c) keputusan diambil oleh beberpa karyawan saja

2. Budaya kerja (X_2)

Menurut Ndraha[8] dan Maulana[9] dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

[8] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 25.
[9] Nur Syamsu Kukuh Maulana, *"Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan",* Skripsi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2011, Hm. 17-18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Sikap Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaannya, misalnya berdasarkan anggapan dasar bahwa kerja itu hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja. Kerja dipandang (disikapi) sebagai siksaan. Berbeda halnya jika kerja dianggap sebagai gengsi, maka timbul sikap memilih-milih pekerjaan. Bagi orang yang memandang kerja sebagai gengsi, ada kerja yang terhormat dan ada yang terhina. Pertanyaan untuk sikap kerja itu sendiri ialah:

a) evaluasi terhadap pekerjaan
b) perasaan terhadap pekerjaan
c) kecendrungan terhadap pekerjaan

2) Integritas

Hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan kepribadian yang baik, seperti, jujur, dapat dipercaya, sopan dan menghargai pekerjaan dan mau menjalankan peraturan dengan disiplin, sehingga dapat menunjukkan kesan yang baik di hadapan semua orang. Pertanyaan untuk integritas itu sendiri ialah:

a) menunjukkan kepribadian yang baik
b) mennjukkan kesan yang baik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) menghargai suatu pekerjaan

d) menjalankan peraturan dengan disiplin

3) Profesional

Hal ini berarti karyawan mampu menunjukkan seluruh potensi yang dimilikinya berhubungan dengan apa yang telah dikerjakannya selama ini. Karyawan mampu bekerja secara benar, akurat, cepat terhadap bidang yang menjadi tanggungjawabnya. Pertanyaan untuk profesionalisme itu sendiri ialah:

a) upaya untuk terus belajar

b) menunjukkan seluruh potensi yang dimiliki

c) tanggung jawab terhadap pekerjaan

4) Inovasi

Hal ini berarti karyawan mau dan mampu mengusulkan gagasan serta menciptakan ide yang baru, baik diminta maupun maupun tidak diminta oleh atasan/rekan kerja. Dengan adanya ide yang lebih baik diharapkan dapat meningkatkan kemajuan perusahaan pada umumnya dan karyawan pada khususnya. Pertanyaan untuk inovasi itu sendiri ialah:

a) Kemampuan dalam memodifikasi pekerjaan tanpa keluar dari ketentuan yang ada

b) Kesempatan dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan tempat bekerja

c) Usaha selalu berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Produktivitas kerja (Y)

Organisasi dapat mengetahui hasil produktivitas kerja dari karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui melalui pengukuran. Menurut Bilson[10], Ida[11], dan Arina[12] menyatakan bahwa produkivitas kerja dapat diukur menggunakan indicator sebagai berikut:

a) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Pertanyaan untuk kuantitas kerja itu sendiri ialah:
   1) usaha dalam mencapai standart kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan
   2) kemampuan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan
   3) kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
   4) selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai waktu yang telah ditentukan
b) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam

[10] Simamora Bilson, *"Riset Pemasaran"*, (Jakarta: Gramedia Utama, 2004), Hlm. 612.
[11] Ida Respatiningsih & Fans Sudirjo *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Inspektorat Kabupaten Pemalang"*, 2015, Vol 4 No.3, hlm.58.
[12] Arina Nurandini & Eisha Lataruva, *"Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)"*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Pertanyaan untuk kualitas kerja itu sendiri ialah:

1) Kemampuan untuk bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat
2) Kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada
3) Hasil laporan sesuai dengan standart yang ada
4) Pemahaman standart kerja yang telah ditetapkan instansi
5) Sikap bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas

c) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output. Pertanyaan untuk ketepatan waktu itu sendiri ialah:

1) Usaha untuk selalu hadir sebelum jam kerja dimulai
2) Sikap selalu mentaati jam istirahat
3) Sikap selalu mentaati jam pulang kerja

Adapun tabel yang menjelaskan tentang variabel dan indicator adalah sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Sub indikator	Teori
Gaya kepemimpinan	Sifat pemimpin	1. kesadaran beragama dan beriman teguh	Menurut Kartini Kartono[13],

[13] Ibid., Hlm. 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		2. memberi suri-tauladan yang baik 3. bergiat dan menggugah semangat 4. memberi pengaruh baik dan mendorong dari belakang 5. mengawasi dan berani mengoreksi 6. memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan 7. bertingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih-lebihan 8. sikap loyal timbal balik dari atasan terhadap bawahan, dari bawahan terhadap atasan dan juga ke samping	Andriyani[14], dan Rivai[15]
	Perilaku pemimpin	1. memberikan pengaruh baik/positif kepada karyawan 2. perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan 3. memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan 4. memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan	
	Pengambilan keputusan	1. keputusan diambil sendiri oleh pemimpin 2. keputusan diambil secara bersama 3. keputusan diambil oleh beberapa karyawan saja	
Budaya kerja	Sikap kerja	1. evaluasi terhadap pekerjaan 2. perasaan terhadap pekerjaan 3. kecendrungan terhadap pekerjaan	

[14] Emilia Ika Andiyani, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan",* Skripsi Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2016, Hlm. 36-37.
[15] Rivai Veitzha & Deddy Mulyadi, *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo
Persada, 2009), Hlm. 71

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Integritas	1. menunjukkan kepribadian yang baik 2. menunjukkan kesan yang baik 3. menghargai suatu pekerjaan 4. menjalankan peraturan dengan disiplin	Menurut Ndraha[16] dan Maulana[17]
	Profesional	1. upaya untuk terus belajar 2. menunjukkan potensi yang dimiliki 3. tanggung jawab terhadap pekerjaan	
	Inovasi	1. Kemampuan dalam memodifikasi pekerjaan tanpa keluar dari ketentuan yang ada 2. Kesempatan dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan tempat bekerja 3. Usaha selalu berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan	
Produktivitas kerja	Kuantitas kerja	1. Usaha dalam mencapai standart kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan 2. Kemam puan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan 3. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	

[16] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 25.

[17] Nur Syamsu Kukuh Maulana, *"Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan",* Skripsi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2011, Hm. 17-18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kualitas kerja	1. Kemampuan untuk bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat 2. Kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada 3. Hasil laporan sesuai dengan standart yang ada 4. Pemahaman standart kerja yang telah ditetapkan instansi 5. Sikap bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas	Menurut Bilson[18], Ida[19], dan Arina[20]
	Ketepatan waktu	1. Usaha untuk selalu hadir sebelum jam kerja dimulai 2. Sikap selalu mentaati jam istirahat 3. Sikap selalu mentaati jam pulang kerja	

E. Tahap-Tahap Penelitian

Kegiatan yang harus dilakukan dalam melakukan penelitian yaitu berusaha mengenali tahap-tahap penelitian. Tahap-tahap penelitian tersebut nantinya akan memberikan gambaran tentang keseluruhan, pelaksanaan dan pengumpulan data, analisasi data sampai pada penulisan skripsi. Tahapan penelitian yang ditempuh dalam penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya" yang dibuat sistematika sebagai berikut:

[18] Simamora Bilson, *"Riset Pemasaran"*, (Jakarta: Gramedia Utama, 2004), Hlm. 612.
[19] Ida Respatiningsih & Fans Sudirjo *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Inspektorat Kabupaten Pemalang"*, 2015, Vol 4 No.3, hlm.58.
[20] Arina Nurandini & Eisha Lataruva, *"Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)"*, Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Tahap persiapan

Tahap Persiapan ini dilakukan dengan menentukan masalah yang akan dijadikan bahan penelitian. Merumuskan masalah kedalam variabel variabel yang akan dijadikan bahan penelitian. Namun, masalah itu harus diimbangi dengan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan dasar teori yang akan menguatkan penelitian tersebut. Lalu, menentukan, merancang, dan mempersiapkan cara atau metode yang akan digunakan untuk penelitian. Setelah itu, konsultasi kepada dosen pembimbing tentang judul yang akan digunakan tersebut.

b. Tahap pelaksanaan penelitian

Tahap pelaksanaan ini menentukan jumlah responden yang akan diteliti. Setelah peneliti menetapkan jumlah responden, peneliti mengurus surat perizinan penelitian untuk diajukan kepada lembaga. Setelah, peneliti mendapat izin untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara atau metode yang sudah ditentukannya.

c. Tahap Pengolahan Data

1) Dalam penelitian ini menggunakan skoring pada hasil kuesioner yang diisi oleh responden (pegawai).
2) Peneliti melakukan perhitungan dan membuat tabulasi data yang telah didapatkan pada penelitian tersebut. Lalu, peneliti membuat tabel data dari hasil penelitiannnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Peneliti menganalisis data sesuai dengan metode yang digunakan dalam penelitian tersebut.
4) Peneliti menyimpulkan hasil analisis dan membuat laporan penelitian.[21]

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah salah satu bagian yang penting dalam suatu penelitian, sebab data yang telah terkumpul akan digunakan untuk memecahkan persoalan pada penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik dalam mengumpulkan data yang berbentuk kuesioner atau angket dan dokumentasi.[22]

a) Kuesioner (Angket)

Teknik kuesioner yang peneliti gunakan adalah teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaa.[23] Pertanyaan atau pernyataan tertulis itu diberikan kepada responden.[24] Responden yang dimaksud adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Cara yang dilakukan dalam membuat kuesioner dengan mengukur dan menjabarkan variabel dalam indikator penelitian.

---

[21] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 56.
[22] Ibid., Hlm. 57.
[23] Irhamatul Jariyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Kabupaten Sumenep"*, Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2016,. Hlm. 42
[24] Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D"*, (Bandung: Alfabeta, 2011),. Hlm. 142.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Indikator dijadikan butir-butir pertanyaan yang akan diajukan kepada responden di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.[25]

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pertanyaan untuk pengukuran di atas, sebagai berikut:

ST					SR
	5	4	3	2	1

Keterangan : 5 = Sangat Tinggi

4 = Tinggi

3 = Sedang

2 = Rendah

1= Sangat Rendah

Dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan angket langsung tertutup, dimana tiap pertanyaan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Sedangkan pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda lingkaran, silang, atau checklist pada lembar jawaban yang telah tersedia. Jawaban responden telah disediakan, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisisnya.[26]

---

[25] Moh. Syaiful Anshori, "*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur",* Skripsi, Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas DAKWAH DAN Komunikasi, UINSAS 2018, Hlm. 46.

[26] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 58.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.[27] Dokumentasi dalam penelitian ini diambil dari Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Dalam penelitian ini yang menjadi bentuk dokumentasi adalah web resmi, foto, dan majalah. Dengan melakukan dokumentasi, penelitian ini juga akan semakin kredibel atau dapat dipercaya karena didukung oleh data-data, foto ataupun laporan yang telah ada.

G. Teknik Validitas Dan Reliabilitas Penelitian

a. Uji Validitas

Instrument penelitian dijadikan untuk mengukur nilai dari variabel yang akan diteliti. Banyaknya instrument yang digunakan pada penelitian tergantung dengan banyaknya variabel yang diteliti.[28]Validitas adalah derajat kecepatan antara data yang terdapat di lapangan dan data yang dilaporkan oleh peneliti.[29] Suatu instrument yang diteliti dikatakan valid apabila alat yang digunakan dalam memperoleh data itu valid. Valid maksudnya instrument bisa digunakan

---

[27] Sugiyono, 2011, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*, Bandung: Alfabeta, hlm. 240.

[28] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 60

[29] Tim Penyusun, 2015, "*Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah"*, Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah,. Hlm. 36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk apa yang seharusnya ingin diukur dalam penelitian tersebut. Tingkat ke-*valid*-an dari suatu data itu tergantung dari alat ukurnya. Alat ukur mampu mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang menjadi keinginanan dari penelitian tersebut.

Uji validitas dihitung dengan menggunakan hubungan antar variabel yang berkaitan dengan skor total dan menggunkan rumus "product moment." Rumus yang digunakan sebagai berikut:[30]

$$r_{xy} = \frac{N \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana: r = Koefisien korelasi antaraitem (x) dengan skor total (y)

N = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (variabel yang mempengaruhi)

Y = Variabel terikat (variabel yang dipengaruhi)

Uji validiatas ini menggunakan analisis validitas pada setiap item pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Analisis validitas dalam mengolahnya menggunakan program *statistical package for social science (spss) versi 16 for windows dengan rumus bivariate pearson (korelasi produk momen pearson) pada tabel correlations.*[31]

---

[30] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 60.

[31] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 61.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengujian dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0.05. Hal ini dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:

a. Jika r hitung > r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
b. Jika r hitung < r tabel yang (uji 2 sisi dengan signifikansi 0.05), maka item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.[32]

Pernyataan itu seperti yang diketahui bahwa r tabel pada uji 2 sisi dengan sig. 0.05 dan jumlah reponden 35, sehingga hasil yang diperoleh adalah 0.334.[33] Hasil uji validitas instrument dengan menggunakan *spss versi 16 for windows*, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.708	0.334	Valid
X1.2	0.841	0.334	Valid
X1.3	0.782	0.334	Valid
X1.4	0.910	0.334	Valid
X1.5	0.777	0.334	Valid
X1.6	0.850	0.334	Valid
X1.7	0.677	0.334	Valid
X1.8	0.887	0.334	Valid
X1.9	0.835	0.334	Valid
X1.10	0.859	0.334	Valid
X1.11	0.864	0.334	Valid
X1.12	0.812	0.334	Valid
X1.13	0.789	0.334	Valid
X1.14	0.767	0.334	Valid
X1.15	0.613	0.334	Valid

[32] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS"*, (Jakarta: Buku Kita, 2008),. Hlm. 18.
[33] Ibid. Hlm. 18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.334. Hal itu menunjukkan ke-valid-an dari suatu item pertanyaan yang berjumlah 15 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.2
Hasil Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.819	0.334	Valid
X2.2	0.708	0.334	Valid
X2.3	0.618	0.334	Valid
X2.4	0.720	0.334	Valid
X2.5	0.851	0.334	Valid
X2.6	0.893	0.334	Valid
X2.7	0.791	0.334	Valid
X2.8	0.786	0.334	Valid
X2.9	0.840	0.334	Valid
X2.10	0.809	0.334	Valid
X2.11	0.801	0.334	Valid
X2.12	0.689	0.334	Valid
X2.13	0.699	0.334	Valid

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item budaya kerja (X2) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.334. Hal itu menunjukkan ke-validan dari suatu yang item pertanyaan yang berjumlah 13 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0.849	0.334	Valid
Y.2	0.818	0.334	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Y.3	**0.802**	**0.334**	**Valid**
Y.4	**0.866**	**0.334**	**Valid**
Y.5	**0.717**	**0.334**	**Valid**
Y.6	**0.772**	**0.334**	**Valid**
Y.7	**0.839**	**0.334**	**Valid**
Y.8	**0.914**	**0.334**	**Valid**
Y.9	**0.811**	**0.334**	**Valid**
Y.10	**0.787**	**0.334**	**Valid**
Y.11	**0.767**	**0.334**	**Valid**
Y.12	**0.654**	**0.334**	**Valid**

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa variabel item produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid, karena semua item yang ada digambar menunjukkan skor diatas 0.334. Hal itu menunjukkan ke-valid-an dari suatu yang item pertanyaan yang berjumlah 12 soal dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa instrumen yang digunakan cukup dapat dipercaya sebagai alat untuk mengumpulkan data, sehingga instrumen itu dapat dikatakan sudah cukup baik dalam penggunaannya. Selain itu, reliabilitas juga memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan data yang diinginakan oleh peneliti.[34] Dalam uji reliabilitas ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05. Hal itu mempunyai arti bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel

[34] Nuria Khusna, "*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV SUNTEAK ALLIANCE Jepara)"*, Skripsi,Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,, 2015,. Hlm. 74.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bila nilai alpha lebih besar dari nilai r kritis product moment. Namun, hal itu juga bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0.6.[35]

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[\frac{1-\Sigma\sigma_b^{\ 2}}{\sigma_t^{\ 2}}\right]$$

Dimana: r = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma\sigma_b^{\ 2}$ = Jumlah varian total (butir)

σ_t^2 = Varian total

a. Hasil Uji Reliabilitas Pada gaya kepemimpinan (X1)

Dalam variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki lima belas pertanyaan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1):

Tabel 3.4
Reliabilitas gaya kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.960. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 35, maka hasil yang didapat adalah 0.334. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.334, sehingga

[35] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS*", (Jakarta: Buku Kita, 2008),. Hlm. 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas Pada Budaya Kerja (X2)

Dalam variabel Budaya Kerja (X2) memiliki tujuh belas pertanyaan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel Budaya Kerja (X2):

Tabel 3.5
Reliabilitas Budaya Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	13

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel budaya kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.942. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 35, maka hasil yang didapat adalah 0.334. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.334, sehingga pertanyaan pada variabel budaya kerja (X2) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

c. Hasil Uji Reliabilitas Pada Produktivitas Kerja (Y)

Dalam variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki dua puluh tujuh pertanyaan yang akan diujikan reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil uji reliabilitas pada variabel Produktivitas Kerja (Y):

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.6
Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	12

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.948. Sedangkan, nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0.05) dengan jumlah data N adalah 35, maka hasil yang didapat adalah 0.334. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.334, sehingga pertanyaan pada variabel produktivitas kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.[36]

1. Teknik Analisis Data

Analisis data untuk metode penelitian kuantitatif adalah kegiatan yang dilakukan peneliti, setelah data dari seluruh responden sudah berkumpul. Kegiatan dalam analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.[37] Kemudian, ke-valid-an suatu data dapat ditelaah dari hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden. Data yang

[36] Ibid. Hlm. 27.
[37] Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*, (Bandung: Alfabeta, 2011),. Hlm. 147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh dari responden dapat diuji sesuai dengan model statistik yang digunakan oleh peneliti.[38]

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya tekumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan responden. Menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penghitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.[39]

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial. Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunkan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.[40] Untuk ke validan data dapat diuji dengan hasil pengisian angket atau kuesioner yang disebar, kemudian di uji analisis data sesuai statistik yang digunakan. Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian.

---

[38] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 67.

[39] Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm. 147.

[40] *Ibid*., 148

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dilakukan setelah uji valid dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis regresi. Adanya uji asumsi klasik memberikan gambaran model regresi yang tepat. Menurut Bawono dalam Siti Solikhah seperti kaidah BLUE (*Best LinearmUnbiased Estimator*), menghasilkan model regresi yang tepat dalam menafsirkan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji multikolonieritas.[41]

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak.[42] Karena model regresi yang tepat adalah memiliki distribusi normal.[43] Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorovsmirnov*. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan >0.05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi normal.
b) Jika nilai signifikan <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi tidak normal.[44]

---

[41] Siti Solikhah, "*Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah"*, Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016,. Hlm. 69.
[42] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS"*, (Jakarta: Buku Kita, 2008),.Hlm. 28.
[43] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 69.
[44] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS"*, (Jakarta: Buku Kita, 2008),. Hlm. 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolinearitas, yaitu adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas.[45] Cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai Tolerance dan Variance Influence Faktor (VIF), penjelasannya sebagai berikut:

a) Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1. Maka dalam persamaan regresi terdapat masalah pada multikolonieritas.
b) Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1. Maka dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah pada multikolonieritas.[46]

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji linear regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel yang menjadi pokok dalam penelitian tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negatif. Selain itu, uji linear regresi berganda juga dapat memprediksi variabel dependen dimasa yang akan datang. Hal itu dapat dilihat dari nilai variabel independen

[45] Ibid., Hlm. 39.
[46] Rizki Kurniadi, ”*Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Klego Kabupaten Boyolali”,* Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta 2017,. Hlm. 35.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengalami kenaikan atau penurunan.[47] Rumus pada uji linear regresi berganda, sebagai berikut:

1.Menghitunga dan b1 dan b2 dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\sum x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\sum x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1\left(\frac{\sum x_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\sum x_2}{n}\right)$$

2. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Variabel terikat yaitu Prestasi Kerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-

x_1 = Kompetensi

x_2 = Kepuasan Kerja

e = Standar error

3. Menghitung nilai korelasi ganda (R(x1,x2)y)

$$(R_{(x1,x2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 . \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

[47] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS"*, (Jakarta: Buku Kita, 2008),. Hlm. 73.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Menghitung nilai Determinasi Korelasi Ganda:

KD = R2 x 100%

5. Menguji signifikansi Korelasi Ganda:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

n = Jumlah Responden

m = Jumlah Variabel Bebas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Yayasan Dana Sosial Al-Falah didirikan pada 1 Maret 1987, Yayasan Dana Sosial al Falah telah dirasakan manfaatnya di lebih dari 25 propinsi di Indonesia. Paradigma prestasi YDSF sebagai lembaga pendayagunaan dana yang amanah dan profesional, menjadikannya sebagai lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia. Lebih dari 161.000 donatur dengan berbagai potensi, kompetensi, fasilitas, dan otoritas dari kalangan birokrasi, profesional, swasta, dan masyarakat umum telah terajut bersama YDSF membentuk komunitas peduli dhuafa. Mereka, dengan segala kemampuan terbaiknya, telah memberikan kontribusi, cinta, dan kepedulian dalam membangun negeri ini.

Yayasan Dana Sosial Al-Falah yang dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001 menjadi entitas yang menaruh perhatian mendalam pada kemanusiaan yang universal. Melalui Divisi Penyaluran YDSF semakin meneguhkan pendayagunaan dana Anda secara syar'i, efisien, efektif & produktif. Sebagai lembaga pengelola dana ZIS yang makin terasa manfaatnya, Insya Allah YDSF akan menjadi mitra

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terpercaya. Adapun penjelasan lain tentang Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya, sebagai berikut:

a. Legalitas

1. Tercatat sebagai Lembaga Keagamaan berdasar Akta Notaris Abdurraaq Ashiblie, SH No. 31 tanggal 14 Apri 1987.
2. Mendapatkan persetujuan sebagai Lembaga Keagamaan dari Menteri Agama Republik Indonesia No. B.IV/02/HK.03/6276/1989.
3. Pengukuhan Yayasan sebagai Lembaga Amil Zakat melalui Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 523 tanggal 10 Desember 2001.
4. Tercatat dalam daftar yayasan oleh Departemen Hukum dan hak Asasi Manusia Nomor C-HT.01.09-145 tertanggal 24 April 2006 berdasarkan surat Notaris Atika Ashiblie, SH nomor 24/VII/2005 tanggal 04 Juli 2005 dan surat Nomor 18/III/2006 tanggal 27 Maret 2006.
5. Salah satu badan/lembaga sebagai penerima zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto (berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER -33/PJ/2011 yang terakhir diubah dengan PER- 15 /PJ/2012).
6. Mendapatkan pengukuhan kembali sebagai Lembaga Amil Zakat berskala Nasional dengan dikeluarkannya Surat Keputusan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kementerian Agama Republik Indonesia No.524/2016 tanggal 20 September 2016.

b. Program

1. Bidang garap yayasan dana sosial al falah

   a) Meningkatkan Kualitas Pendidikan

   b) Merealisasaikan Dakwah Islamiyah

   c) Memakmurkan Masjid

   d) Memberikan Santunan Yatim Piatu

   e) Peduli Kemanusiaan

2. Pendidikan

   a) Bantuan fisik pendidikan

      1) Subsidi Operasional & Bantuan Fisik Sarana Sekolah Islam

      2) Subsidi Operasional & Bantuan Fisik Sarana Pondok Pesantren

      3) Subsidi Operasional & Bantuan Fisik Sarana lembaga pendidikan nonformal (artikel terkait: di sini)

   b) Pena (peduli anak) bangsa

      1) Beasiswa Pendidikan

      2) Back To School (Paket Perlengkapan Sekolah)

   c) Pembinaan guru islam

      1) Pelatihan Bidang Studi bagi Guru SD/MI (berita terkait: sini & sini)

      2) Diklat 1 thn Guru SD (mitra kerja: Kualita Pendidikan Indonesia [KPI]) (artikel terkait: sini & ini)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Diklat Guru Taman Kanak-kanak (TK) Islam (mitra kerja: Yayasan Nurul Falah) (artikel: sini & ini)
4) Pelatihan Smart Teaching (Pembinaan guru/relawan Pena Bangsa)

3. Pembinaan sdm strategis
   a) Diklat Mahasiswa Medis Beasiswa dan Pembinaan Asrama Fak. Kedokteran & Kesehatan
   b) Diklat Mahasiswa Iptek Beasiswa dan Pembinaan Asrama Mhs Teknik
   c) Diklat Mahasiswa Keguruan Beasiswa dan Pembinaan Asrama Mhs Calon Guru
   d) Diklat Mahasiswa Umum Beasiswa dan Pembinaan Asrama Mhs Umum
4. Pembinaan anak asuh & wali murid Pena Bangsa Kampung al quran
   a) Sertifikasi & pelatihan guru Al Quran
   b) Kursus baca tulis Al Quran khusus untuk donatur
5. Yatim
   a) Pemberdayaan keluarga yatim
      1) Bantuan fisik rumah yatim dan bedah rumah keluarga yatim
      2) Beasiswa Yatim nonpanti beasiswa dan bantuan pendidikan
      3) Pelatihan/Kursus Anak Pembekalan ketrampilan, profesi, & bantuan modal usaha

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Pelatihan/Kursus Wali Yatim Pembekalan ketrampilan, profesi, & bantuan modal usaha

b) Pembinaan panti yatim

1) Bantuan fisik panti anak yatim Bantuan fisik, sarana prasarana, operasional, & bedah panti

2) Panti yatim segmen usia Bantuan pengelolaan panti segmen usia

3) Beasiswa Anak Panti Beasiswa SD-SMA siswa yang tinggal dan disantuni panti

4) Pelatihan Pengasuh Pelatihan dan pendampingan pengasuhan & pemberdayaan ekonomi

6. Dakwah

a) Dakwah perkotaan

1) Bantuan Kegiatan & dana pelatihan dakwah dan operasional lembaga dakwah

2) Layanan Ceramah umum, Khutbah, Ceramah Radio, Tarawih dan Ramadhan

3) Konsultasi Syariah & keluarga via Telepon, SMS, Email, Surat dan Tatap Muka

4) Islamic Short Course Kursus Islam Singkat, reguler & tematik

5) Pembinaan dan diklat dai/imam masjid

6) Pembinaan Napi Tahanan Medaeng

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Wakaf Al Quran Distribusi Al Quran+terjemah standard dan Braille

b) Dakwah pedesaan

1) Syiar Dakwah Pedesaan majelis taklim desa dan tabligh

2) Kerjasama Dakwah Pedesaan & Subsidi Dana Operasional untuk guru tugas Ponpes Sidogiri dan guru Al Quran Baitul Quran Gontor

3) Pelatihan Dakwah pembinaan untuk jamaah desa dan bantuan kepada lembaga dakwah desa

4) Upgrading Dai pelatihan dai tematik

7. Masjid

a) Bantuan fisik dana subsidi pembangunan fisik masjid/mushalla

b) Pemakmuran masjid

1) Diklat imam masjid & penempatan

2) Up grading imam masjid

3) Pelatihan Manajemen Masjid bagi Imam dan takmir Masjid jejaring YDSF

4) Optimalisasi Fungsi Masjid bekerja sama dengan Yayasan Masjid Al Falah dalam kegiatan dakwah, dana operasional untuk majelis taklim imam masjid dan masjid-masjid mitra YDSF

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Visi dan Misi Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

Visi Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya adalah **"Sebagai lembaga social yang benar-benar amanah serta mampu berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat islam".**

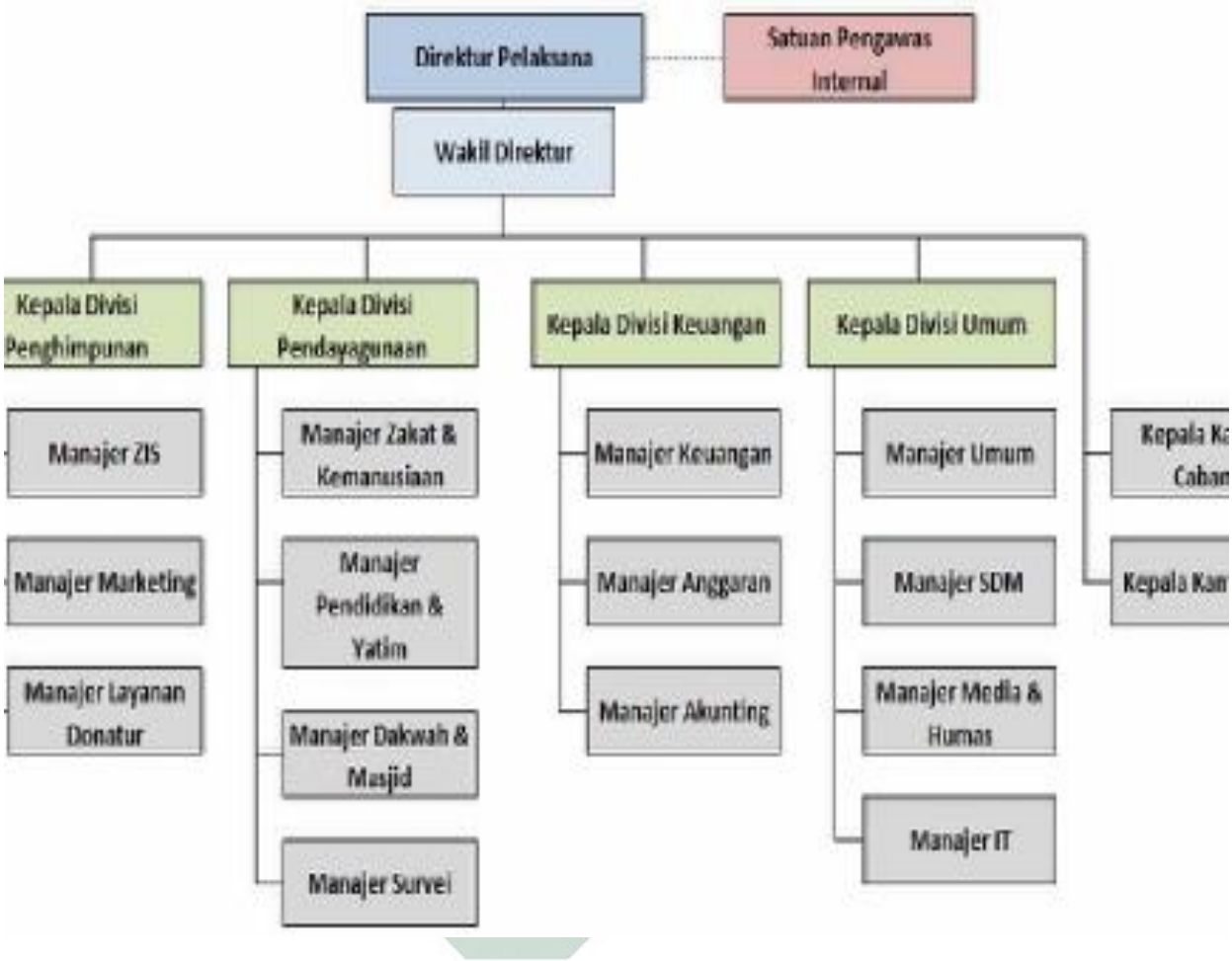
Misi Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya adalah Mengumpulkan dana masyarakat atau umat baik dalam bentuk zakat, infaq, sadaqah, maupun lainya dan menyalurkannya dengan amanah. Serta secara efektif dan efisien untuk kegiatan – kegiatan.

a. Meningkatkan kualitas sekolah-sekolah islam
b. Menyantuni dan memberdayakan anak yatim, miskin, dan terlantar
c. Memberdayakan operasional dan fisik masjid, serta memakmurkanya
d. Membantu usaha-usaha dakwah dengan memperkuat peranan para dai, khususnya yang berada di pedesaan atau terpencil
e. Memberikan bantuan kemanusiaan bagi anggota masyarakat yang mengalami musibah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur Organisasi Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah

Gambar
Struktur Organisasi Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya



B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang gaya kepemimpinan (X1)

   Pada variabel gaya kepemimpinan ada 15 pertanyaan yang diajukan. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penilaian. Berikut hasil dari variabel gaya kepemimpinan yang sudah diolah menggunakan program SPSS:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1 Kesadaran beragama dan beriman teguh.

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	11.4	11.4	11.4
	Tinggi	12	34.3	34.3	45.7
	sangat tinggi	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kesadaran beragama dan beriman teguh dengan jumlah 19 pegawai atau 54,3 %, jawaban tinggi sebanyak 12 pegawai atau 34,3 %, dan jawaban sedang sejumlah 4 pegawai atau 11,4 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 54,3 % dan paling rendah memilih sedang dengan prosentase 11,4 %.

Tabel 4.2 Memberi suri-tauladan yang baik.

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	4	11.4	11.4	14.3
	Tinggi	12	34.3	34.3	48.6
	sangat tinggi	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang memberi suri-tauladan yang baik dengan jumlah 18 pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau 51,4 %, jawaban tinggi sebanyak 12 pegawai atau 34,3 %, yang menjawab sedang sejumlah 4 pegawai atau 11,4 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 51,4 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.3 Bergiat dan menggugah semangat.

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	5	14.3	14.3	17.1
	Tinggi	11	31.4	31.4	48.6
	sangat tinggi	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang bergiat dan menggugah dengan jumlah 18 pegawai atau 51,4 %, jawaban tinggi sebanyak 11 pegawai atau 31,3 %, yang menjawab sedang sejumlah 5 pegawai atau 14.3 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 51,4 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4 Memberi pengaruh baik dan mendorong dari belakang.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	4	11.4	11.4	14.3
	Tinggi	12	34.3	34.3	48.6
	sangat tinggi	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang memberi pengaruh baik dan mendorong dari belakang dengan jumlah 18 pegawai atau 51,4 %, jawaban tinggi sebanyak 12 pegawai atau 34,3 %, yang menjawab sedang sejumlah 4 pegawai atau 11,4 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 51,4 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.5 Mengawasi dan berani mengoreksi.

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	6	17.1	17.1	20.0
	Tinggi	12	34.3	34.3	54.3
	sangat tinggi	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang mengawasi dan berani mengoreksi dengan jumlah 16 pegawai atau 45,7 %, jawaban tinggi sebanyak 12 pegawai atau 34,3 %, yang menjawab sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 45,7 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.6 Memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan.

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	7	20.0	20.0	22.9
	Tinggi	13	37.1	37.1	60.0
	sangat tinggi	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang memilih dengan tepat mana yang harus didahulukan dengan jumlah 14 pegawai atau 40,0 %, jawaban tinggi sebanyak 13 pegawai atau 37,1 %, yang menjawab sedang sejumlah 7 pegawai atau 20,0 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prosentase 40,0 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.7 Bertingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih lebihan.

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.3	14.3	14.3
	Tinggi	15	42.9	42.9	57.1
	sangat tinggi	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang Bertingkah laku yang sederhana dan tidak berlebih-lebihan dengan jumlah 15 pegawai atau 42,9 %, jawaban tinggi sebanyak 15 pegawai atau 42,9 %, dan jawaban sedang sejumlah 5 pegawai atau 14,3 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban sangat tinggi dan tinggi dengan prosentase 42,9 % dan paling rendah memilih sedang dengan prosentase 14,3 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.8 Sikap loyal timbal balik dari atasan terhadap bawahan, dari bawahan terhadap atasan.

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	6	17.1	17.1	20.0
	Tinggi	15	42.9	42.9	62.9
	sangat tinggi	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap loyal timbal balik dari atasan terhadap bawahan, dari bawahan terhadap atasan dengan jumlah 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban tinggi sebanyak 15 pegawai atau 42,9 %, yang menjawab sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 42,9 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.9 Memberikan pengaruh baik/positif kepada karyawan.

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	6	17.1	17.1	20.0
	Tinggi	13	37.1	37.1	57.1
	sangat tinggi	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang memberikan pengaruh baik/positif kepada karyawan dengan jumlah 15 pegawai atau 42,9 %, jawaban tinggi sebanyak 13 pegawai atau 37,1 %, yang menjawab sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 42,9 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.10 Perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan.

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	5.7	5.7	5.7
	Sedang	7	20.0	20.0	25.7
	Tinggi	10	28.6	28.6	54.3
	sangat tinggi	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang perhatian yang sungguh-sungguh kepada karyawan dengan jumlah 16 pegawai atau 45,7 %, jawaban tinggi sebanyak 10 pegawai atau 28,6 %, yang menjawab sedang sejumlah 7 pegawai atau 20,0 %, dan menjawab rendah sebanyak 2 atau 5,7 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

prosentase 45,7 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 5,7 %.

Tabel 4.11 Memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan.

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	8	22.9	22.9	25.7
	Tinggi	15	42.9	42.9	68.6
	sangat tinggi	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang memberikan saran dan kejelasan tujuan perusahaan dengan jumlah 11 pegawai atau 31,4 %, jawaban tinggi sebanyak 15 pegawai atau 42,9 %, yang menjawab sedang sejumlah 8 pegawai atau 22,9 %, dan menjawab rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 42,9 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.12 Memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	5.7	5.7	5.7
	Sedang	7	20.0	20.0	25.7
	Tinggi	14	40.0	40.0	65.7
	sangat tinggi	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi kerja karyawan dengan jumlah 12 pegawai atau 34,3 %, jawaban tinggi sebanyak 14 pegawai atau 40,0 %, yang menjawab sedang sejumlah 7 pegawai atau 20,0 %, dan menjawab rendah sebanyak 2 atau 5,7 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 40,0 % dan jawaban yang paling rendah memilih rendah dengan prosentase 5,7 %.

Tabel 4.13 Keputusan diambil sendiri oleh pemimpin.

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.3	14.3	14.3
	Tinggi	18	51.4	51.4	65.7
	sangat tinggi	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang keputusan diambil sendiri oleh pemimpin dengan jumlah 12 pegawai atau 34,3 %, jawaban tinggi sebanyak 18 pegawai atau 51,4 %, dan jawaban sedang sejumlah 5 pegawai atau 14,3 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 51,4 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 14,3 %.

Tabel 4.14 Keputusan diambil secara bersama.

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	20.0	20.0	20.0
	Tinggi	11	31.4	31.4	51.4
	sangat tinggi	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang keputusan diambil secara bersama dengan jumlah 17 pegawai atau 48,6 %, jawaban tinggi sebanyak 11 pegawai atau 31,4 %, dan jawaban sedang sejumlah 7 pegawai atau 20,0 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 20,0 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.15 Keputusan diambil oleh beberapa karyawan saja.

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	11.4	11.4	11.4
	Tinggi	26	74.3	74.3	85.7
	sangat tinggi	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang keputusan diambil oleh beberapa karyawan dengan jumlah 5 pegawai atau 14,3 %, jawaban tinggi sebanyak 26 pegawai atau 74,3 %, dan jawaban sedang sejumlah 4 pegawai atau 11,4 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 74,3 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 11,4 %.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Budaya Kerja (X2)

   Pada variabel budaya ada 13 pertanyaan yang diajukan. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penilaian. Berikut hasil dari variabel budaya kerja:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.16 Evaluasi terhadap pekerjaan.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	14	40.0	40.0	42.9
	Tinggi	13	37.1	37.1	80.0
	sangat tinggi	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang evaluasi terhadap pekerjaan dengan jumlah 7 pegawai atau 20,0 %, jawaban tinggi sebanyak 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban sedang sejumlah 14 pegawai atau 40,0 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 40,0 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.17 Perasaan terhadap pekerjaan.

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	19	54.3	54.3	54.3
	Tinggi	9	25.7	25.7	80.0
	sangat tinggi	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi tentang perasaan terhadap pekerjaan dengan jumlah 7 pegawai atau 20,0 %, jawaban tinggi sebanyak 9 pegawai atau 25,7 %, dan jawaban sedang sejumlah 19 pegawai atau 54,3 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 54,3 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 20,0 %.

Tabel 4.18 Kecendrungan terhadap pekerjaan.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	20	57.1	57.1	60.0
	Tinggi	8	22.9	22.9	82.9
	sangat tinggi	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kecendrungan terhadap pekerjaan dengan jumlah 6 pegawai atau 17,1 %, jawaban tinggi sebanyak 8 pegawai atau 22,9 %, jawaban sedang sejumlah 20 pegawai atau 57,1 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 57,1 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.19 Menunjukkan kepribadian yang baik.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.3	14.3	14.3
	Tinggi	14	40.0	40.0	54.3
	sangat tinggi	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang menunjukkan kepribadian yang baik dengan jumlah 16 pegawai atau 45,7 %, jawaban tinggi sebanyak 14 pegawai atau 40,0 %, dan jawaban sedang sejumlah 5 pegawai atau 14,3 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 45,7 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 14,3 %.

Tabel 4.20 Menunjukkan kesan yang baik.

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	17.1	17.1	17.1
	Tinggi	18	51.4	51.4	68.6
	sangat tinggi	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang menunjukkan kesan yang baik dengan jumlah 11 pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau 31,4 %, jawaban tinggi sebanyak 18 pegawai atau 51,4 %, dan jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 51,4 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 17,1 %.

Tabel 4.21 Menghargai suatu pekerjaan.

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	17.1	17.1	17.1
	Tinggi	17	48.6	48.6	65.7
	sangat tinggi	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang menghargai suatu pekerjaan dengan jumlah 12 pegawai atau 34,3 %, jawaban tinggi sebanyak 17 pegawai atau 48,6 %, dan jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 17,1 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.22 Menjalankan peraturan dengan disiplin.

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	14.3	14.3	14.3
	Tinggi	18	51.4	51.4	65.7
	sangat tinggi	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang menjalankan peraturan dengan disiplin dengan jumlah 12 pegawai atau 34,3 %, jawaban tinggi sebanyak 18 pegawai atau 51,4 %, dan jawaban sedang sejumlah 5 pegawai atau 14,3 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 51,4 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 14,3 %.

Tabel 4.23 Upaya untuk terus belajar.

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	6	17.1	17.1	20.0
	Tinggi	12	34.3	34.3	54.3
	sangat tinggi	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi tentang upaya untuk terus belajar dengan jumlah 16 pegawai atau 45,7 %, jawaban tinggi sebanyak 12 pegawai atau 34,3 %, jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 45,7 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.24 Menunjukkan potensi yang dimiliki.

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	6	17.1	17.1	20.0
	Tinggi	19	54.3	54.3	74.3
	sangat tinggi	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang menunjukkan potensi yang dimiliki dengan jumlah 9 pegawai atau 25,7 %, jawaban tinggi sebanyak 19 pegawai atau 54,3 %, jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 54,3 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.25 Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	11.4	11.4	11.4
	Tinggi	17	48.6	48.6	60.0
	sangat tinggi	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan jumlah 14 pegawai atau 40,0 %, jawaban tinggi sebanyak 17 pegawai atau 48,6 %, dan jawaban sedang sejumlah 4 pegawai atau 11,4 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 11,4 %.

Tabel 4.26 Kemampuan dalam memodifikasi pekerjaan tanpa keluar dari ketentuan yang ada.

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	9	25.7	25.7	28.6
	Tinggi	17	48.6	48.6	77.1
	sangat tinggi	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan dalam memodifikasi pekerjaan tanpa keluar dari ketentuan yang ada dengan jumlah 8 pegawai atau 22,9 %, jawaban tinggi sebanyak 17 pegawai atau 48,6 %, jawaban sedang sejumlah 9 pegawai atau 25,7 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.27 Kesempatan dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan tempat bekerja.

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	3	8.6	8.6	8.6
	tinggi	21	60.0	60.0	68.6
	sangat tinggi	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang Kesempatan dalam memberikan ide kreatif untuk kemajuan tempat bekerja dengan jumlah 11 pegawai atau 31,4 %, jawaban tinggi sebanyak 21 pegawai atau 60,0 %, dan jawaban sedang sejumlah 3 pegawai atau 8,6 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 60,0 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 8,6 %.

Tabel 4.28 Usaha selalu berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan.

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	3	8.6	8.6	8.6
	Tinggi	23	65.7	65.7	74.3
	sangat tinggi	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha selalu berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan dengan jumlah 9 pegawai atau 25,7 %, jawaban tinggi sebanyak 23 pegawai atau 65,7 %, dan jawaban sedang sejumlah 3 pegawai atau 8,6 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 65,7 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 8,6 %.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Produktivitas Kerja (Y)

   Pada variabel produktivitas ada 12 pertanyaan yang diajukan. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban oleh peneliti serta skor penilaian. Berikut hasil dari variabel Produktivitas Kerja:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.29 Usaha dalam mencapai standart kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan.

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	22.9	22.9	22.9
	Tinggi	15	42.9	42.9	65.7
	sangat tinggi	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha dalam mencapai standart kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan dengan jumlah 12 pegawai atau 34,3 %, jawaban tinggi sebanyak 15 pegawai atau 42,9 %, dan jawaban sedang sejumlah 8 pegawai atau 22,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 42,9 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 22,9 %.

Tabel 4.30 Kemampuan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan.

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	20.0	20.0	20.0
	Tinggi	17	48.6	48.6	68.6
	sangat tinggi	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan bekerja dengan waktu yang telah ditentukan dengan jumlah 11 pegawai atau 31,4 %, jawaban tinggi sebanyak 17 pegawai atau 48,6 %, dan jawaban sedang sejumlah 7 pegawai atau 20,0 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 20,0 %.

Tabel 4.31 Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	22.9	22.9	22.9
	Tinggi	20	57.1	57.1	80.0
	sangat tinggi	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah 7 pegawai atau 20,0 %, jawaban tinggi sebanyak 20 pegawai atau 57,1 %, dan jawaban sedang sejumlah 8 pegawai atau 22,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 57,1 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 20,0 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.32 Selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	17.1	17.1	17.1
	Tinggi	15	42.9	42.9	60.0
	sangat tinggi	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan jumlah 14 pegawai atau 40,0 %, jawaban tinggi sebanyak 15 pegawai atau 42,9 %, dan jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 42,9 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 20,0%.

Tabel 4.33 Kemampuan untuk bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat.

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	10	28.6	28.6	28.6
	Tinggi	16	45.7	45.7	74.3
	sangat tinggi	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan untuk bekerja dengan cekatan, cepat, dan tepat dengan jumlah 9 pegawai atau 25,7 %, jawaban tinggi sebanyak 16 pegawai atau 45,7 %, dan jawaban sedang sejumlah 10 pegawai atau 28,6 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 45,7 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 28,6 %.

Tabel 4.34 Kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada.

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	22.9	22.9	22.9
	Tinggi	13	37.1	37.1	60.0
	sangat tinggi	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang kemampuan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ada dengan jumlah 14 pegawai atau 40,0 %, jawaban tinggi sebanyak 13 pegawai atau 37,1 %, dan jawaban sedang sejumlah 8 pegawai atau 22,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 40,0 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 22,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.35 Hasil laporan sesuai dengan standart yang ada.

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	6	17.1	17.1	17.1
	Tinggi	16	45.7	45.7	62.9
	sangat tinggi	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang hasil laporan sesuai dengan standart yang ada dengan jumlah 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban tinggi sebanyak 16 pegawai atau 45,7 %, dan jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 45,7 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 17,1 %.

Tabel 4.36 Pemahaman standart kerja yang telah ditetapkan instansi.

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	7	20.0	20.0	20.0
	Tinggi	15	42.9	42.9	62.9
	sangat tinggi	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tinggi tentang pemahaman standart kerja yang telah ditetapkan instansi dengan jumlah 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban tinggi sebanyak 15 pegawai atau 42,9 %, dan jawaban sedang sejumlah 7 pegawai atau 20,0 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 42,9 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 20,0 %.

Tabel 4.37 Sikap bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	4	11.4	11.4	14.3
	Tinggi	17	48.6	48.6	62.9
	sangat tinggi	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas dengan jumlah 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban tinggi sebanyak 17 pegawai atau 48,6 %, jawaban sedang sejumlah 4 pegawai atau 11,4 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.38 Usaha untuk selalu hadir sebelum jam kerja dimulai.

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	6	17.1	17.1	20.0
	Tinggi	11	31.4	31.4	51.4
	sangat tinggi	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang usaha untuk selalu hadir sebelum jam kerja dimulai dengan jumlah 17 pegawai atau 48,6 %, jawaban tinggi sebanyak 11 pegawai atau 31,4 %, jawaban sedang sejumlah 6 pegawai atau 17,1 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 48,6 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.39 Sikap selalu mentaati jam istirahat.

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	2.9	2.9	2.9
	Sedang	8	22.9	22.9	25.7
	Tinggi	13	37.1	37.1	62.9
	sangat tinggi	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap selalu mentaati jam istirahat dengan jumlah 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban tinggi sebanyak 13 pegawai atau 37,1 %, jawaban sedang sejumlah 8 pegawai atau 22,9 %, dan jawaban rendah sebanyak 1 atau 2,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 37,1 % dan paling rendah memilih rendah dengan prosentase 2,9 %.

Tabel 4.40 Sikap selalu mentaati jam pulang kerja.

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	8	22.9	22.9	22.9
	Tinggi	13	37.1	37.1	60.0
	sangat tinggi	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden (Pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya) yang menjawab sangat tinggi tentang sikap selalu mentaati jam pulang kerja dengan jumlah 14 pegawai atau 40.0 %, jawaban tinggi sebanyak 13 pegawai atau 37,1 %, dan jawaban sedang sejumlah 8 pegawai atau 22,9 %. Dari penjelasan itu dapat dilihat bahwa pegawai yang paling tinggi memilih jawaban tinggi dengan prosentase 40,0 % dan paling rendah memilih sangat tinggi dengan prosentase 22,9 %.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dilakukan setelah uji valid dan reliabilitas. Uji asumsi klasik merupakan salah satu tahapan penting dalam analisis regresi. Adanya uji asumsi klasik memberikan gambaran model regresi yang tepat. Menurut Bawono dalam Siti Solikhah seperti kaidah BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), menghasilkan model regresi yang tepat dalam menafsirkan. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji multikolonieritas.[1]

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk melakukan pengujian terhadap populasi yang dinyatakan berdistribusi normal atau tidak.[2] Karena model regresi yang tepat adalah memiliki distribusi normal.[3] Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan taraf signifikansi lebih dari 0.05.[4] Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

---

[1] Siti Solikhah, "*Analisis Pengaruh Rotasi Kerj, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah"*, Skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016,. Hlm. 69.
[2] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS",* (Jakarta: Buku Kita, 2008),.Hlm. 28.
[3] Nuril Namirotus Sa'diyah, "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya"*, Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya 2017,. Hlm. 69.
[4] Dwi Priyatno, "*Mandiri Belajar SPSS"*, (Jakarta: Buku Kita, 2008),.Hlm. 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.41
Hasil Uji Normalistas dengan *Kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y	X1	X2
N		35	35	35
Normal Parameters[a]	Mean	49.6571	63.1429	52.6286
	Std. Deviation	7.27988	9.51514	7.28046
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.136	.155
	Positive	.104	.106	.155
	Negative	-.153	-.136	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.906	.804	.918
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384	.538	.368

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-smirnov* diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan sebesar 0.538, untuk budaya kerja sebesar 0.368, dan untuk produktivitas kerja sebesar 0.384. Karena signifikansi keseluruhan variabel lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan produktivitas kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan multikolinearitas, yaitu adanya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat dalam pengujian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas. Cara untuk mengetahui multikolonieritas pada model regresi ada atau tidaknya dengan melakukan analisis nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tolerance dan *Variance Influence Faktor* (VIF). Nilai diatas 0.1 dan dibawah 10 tidak terjadi multikolonieritas.[5] Hasil uji multikolonieritas bisa dilihat dibawah ini:

Tabel 4.42

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya kepemimpinan	.565	1.769
	budaya kerja	.565	1.769

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Hasil data uji multikolonieritas dengan analisis nilai diatas *Tolerance dan Variance Influence Faktor (VIF)* kedua variabel antara kompetensi dan kepuasan kerja adalah sebesar 0.565 lebih besar dari 0.1 dan 1.769 lebih kecil dari 10. Hal itu dapat dilihat bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolonieritas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji linear regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel yang menjadi pokok dalam penelitian tersebut. Pengujian ini untuk mengetahui nilai hubungan kearah positif atau negatif. Selain itu, uji linear regresi berganda juga dapat memprediksi variabel dependen dimasa yang akan datang. Hal itu dapat dilihat dari nilai variabel

[5] Ibid., Hlm. 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
produktivitas kerja	49.6571	7.27988	35
gaya kepemimpinan	63.1429	9.51514	35
budaya kerja	52.6286	7.28046	35

Tabel 4.44

Correlations

		produktivitas kerja	gaya kepemimpinan	budaya kerja
Pearson Correlation	produktivitas kerja	1.000	.725	.524
	gaya kepemimpinan	.725	1.000	.659
	budaya kerja	.524	.659	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas kerja	.	.000	.001
	gaya kepemimpinan	.000	.	.000
	budaya kerja	.001	.000	.
N	produktivitas kerja	35	35	35
	gaya kepemimpinan	35	35	35
	budaya kerja	35	35	35

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.45

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya kerja, gaya kepemimpinan[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Tabel 4.46

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728[a]	.529	.500	5.14751

a. Predictors: (Constant), budaya kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Tabel 4.47

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953.986	2	476.993	18.002	.000[a]
	Residual	847.899	32	26.497		
	Total	1801.886	34			

a. Predictors: (Constant), budaya kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.48
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.954	6.805		1.904	.066		
	gaya kepemimpinan	.514	.123	.672	4.167	.000	.565	1.769
	budaya kerja	.081	.161	.081	.500	.621	.565	1.769

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

a. Tabel *"Descriptive Statistic,"* memberikan informasi mengenai besarnya *mean* (rata-rata) antar variabel. Rata-rata gaya kepemimpinan sebesar 63.1429. Rata-rata untuk variabel budaya kerja sebesar 52.6286. Rata-rata untuk variabel produktivitas kerja sebesar 49.6571. Simpangan baku untuk variabel gaya kepemimpinan sejumlah 9.51514. Simpangan baku untuk variabel budaya kerja sejumlah 7.28046. Simpangan baku untuk variabel produktivitas kerja sejumlah 7.27988.

b. Tabel *"Corelations,"* memberikan informasi menegenai hubungan antar variabel X1, X2, dan Y. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0.725 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang kuat/tingi dan signifikan (*p value* < 0.05). X2 dan Y sebesar 0.524 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang sedang dan signifikan (*p value* < 0.05). Adapun tabel 4.49 sebagai patokan untuk menentukan kuatnya hubungan, sebagai berikut:

Nilai	Makna
0.00-0.19	Sangat Rendah/Sangat Lemah
0.20-0.39	Rendah/Lemah
0.40-0.59	Sedang
0.60-0.79	Tinggi/Kuat
0.80-1.00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

a. Tabel *"Variabel Entered/Removed,"* menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengelolaan data.

b. Tabel *"Model Summary,"* memberikan informasi mengenai nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0.728 (kuat/tinggi). *R Square* sebesar 0.529 (kontribusinya sebesar 0.529 x 100 %), hal itu menginformasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya kerja (X2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 52,9 %, dan sisanya 47,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

c. Tabel *"Standard Eror of the Estimate"* dengan besaran nilai 5.14751. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai *predictor* atau belum. Nilai *standard of the estimate* harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 7.27988. Nilai SEE lebih kecil saat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibandingkan dengan nilai simpangan baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai predictor produktivitas kerja.

d. Tabel *"Anova"* menguatkan interpretasi bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 18.002 dengan melihat nilai singnifikan (*p value* <0.05), sehingga didapati nilai signifikan F sebesar 0.000<0.05. Hal itu menjelaskan bahwa hubungan antar variabel adalah signifikan.

e. Tabel *"Coefficients"* memberikan informasi garis persamaan regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 12.954 + 0.514\ (0) + 0.081\ (0)$$

Artinya, apabila gaya kepemimpinan = 0 (X1 = 0), dan budaya kerja = 0 (X2 = 0), maka produktivitas kerjanya sebesar 12.954.[6]

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Tabel *"**Correlations**"* untuk kolom *"**sig**"*

[6] Nanang Martono, *"Statistik Sosial"*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010),. Hlm. 281.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(*p value*) pada bagian gaya kepemimpinan diatas dengan hipotesis, dengan:

Nilai *p value* > 0.05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000 < 0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (**sig**.) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

2. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial.

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen, apakah adanya ke-valid-an yang digunakan untuk prediksi variabel dependen. Tabel *"**Correlations**"* untuk kolom "**sig**" (*p value*) pada bagian budaya kerja diatas dengan hipotesis, dengan:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nilai *p value* > 0.05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *p value* < 0.05, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan)

Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.000 < 0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel budaya kerja sebesar 0.001 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

Uji Simultan digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen, yaitu kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Hasil uji secara bersama-sama atau simultan bisa dilihat pada tabel *"**Anova**"* untuk kolom "**sig**" (*p value*) diatas dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel *"**Anova**"* di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah 0.000 < 0.05. Hal itu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.
   a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

      Berdasarkan tabel 4.44 menjelaskan bahwa nilai *p value* sebesar 0.05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Hasil nilai signifikansi di atas

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didukung dengan indikator variabel gaya kepemimpinan yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Indikator gaya kepemimpinan meliputi sifat pemimpin, perilaku pemimpin, pengambilan keputusan. Sedangkan, indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu. Indikator-indikator gaya kepemimpinan diatas yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hal itu terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000.

b. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *p value* sebesar 0.05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel budaya kerja sebesar 0.001 < 0.05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Hasil nilai signifikansi di atas didukung dengan indikator variabel budaya kerja yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Indikator budaya kerja meliputi sikap kerja, integritas, profesional, inovasi. Sedangkan, indikator produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu. Indikator-indikator budaya kerja diatas yang mempengaruhi indikator produktivitas kerja. Hal itu dengan terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0.001.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan tabel 4.47 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah 0.000 < 0.05. Hal itu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Adapun pernjelasan teori tentang hubungan gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja yang dapat menunjang hasil analisis diatas, sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan, Secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Hal ini didukung oleh Hani Handoko yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.[7]

[7] T. Hani handoko, *Manajemen Edisi 2,* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), hal. 291.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian, Budaya kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil yang dicapai oleh karyawan lebih baik yang berpengaruh pada hasil pendapatan perusahaan. Juga standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Mengacu pada pendapat Ndraha faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya kerja meliputi anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, etos kerja. Sedangkan factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Jadi budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas.[8]

Dari pernyataan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempengaruhi produktivitas kerja dari seorang pegawai. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja di suatu Perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.47 memperlihatkan bahwa variabel independen di atas memiliki peran terhadap peningkatan variabel dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian diatas menunjukkan tingkat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) secara

[8] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja (Y) nilainya merujuk pada signifikansi, maka penjelasan teori diatas menunjukkan kesesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.
   a. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

      Berdasarkan tabel 4.44 memberikan informasi menegenai hubungan antar variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai korelasi gaya kepemimpina (X1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0.725 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki hubungan yang kuat atau tinggi antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan signifikan (*p value* < 0.05). Hal itu menjelaskan bahwa semakin tinggi atau kuat gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi atau kuat produktivitas kerja yang diperoleh di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Pernyataan di atas dapat diperkuat dengan tabel 4.49. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa tinggi atau kuatnya nilai hubungan dari suatu variabel. Nilai pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 0.725. Angka 0.725 adalah nilai yang melebihi angka 0.60, sehingga hasil tersebut dapat dikatakan memiliki hubungan kuat atau tinggi dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas, sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan, Secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan/pegawai. Hal ini didukung oleh Hani Handoko yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dewasa ini, banyak para ahli yang menawarkan gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dimulai dari yang paling klasik yaitu teori sifat sampai kepada teori situasional.[9]

[9] T. Hani handoko, *Manajemen Edisi 2,* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), hal. 291.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adanya gaya kepemimpinan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai yang disesuaikan dengan keinginan Perusahaan. Hal itu dilihat dari hasil analisa regresi bahwa kompetensi memiliki nilai hubungan sebesar 0.725. Hasil kontribusi yang kuat atau tinggi yang diberikan pegawai.

b. Nilai hubungan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 4.44 memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai korelasi budaya kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0.524 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.001. Dengan demikian, variabel itu memiliki nilai hubungan yang sedang dan tingkat signifikan (*p value* < 0.05) terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada tabel 4.49. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0.40 sampai 0.59 dapat dimaknai bahwa sedang nilai hubungan dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 0.524. Angka 0.524 adalah nilai yang melebihi angka 0.40, sehingga nilai dapat dikatakan memiliki hubungan sedang dari suatu variabel. Adapun teori pendukung tentang pernyataan diatas, sebagai berikut: Budaya kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil yang dicapai oleh karyawan lebih baik yang berpengaruh pada hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendapatan perusahaan. Juga standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Mengacu pada pendapat Ndraha faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran budaya kerja meliputi anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, etos kerja. Sedangkan factor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Jadi budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas.[10]

Dalam hal ini budaya kerja memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas kerja. Hal itu bisa dilihat dari analisis regresi bahwa budaya kerja memiliki hubungan sebesar 0.524. Nominal itu mengartikan bahwa budaya kerja sedang hubungannya terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

Penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja. Namun, pada tabel 4.44 menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang lebih tinggi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan,

[10] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budaya kerja memiliki nilai hubungan yang lebih rendah terhadap produktivitas kerja. Hal itu ditunjukkan oleh hasil pengujian regresi berganda. Hasil nilai menunjukkan gaya kepemimpina sebesar 0.725 lebih besar dari budaya kerja sebesar 0.524. Hal itu berarti gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan kuat atau tinggi terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

4. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

   Berdasarkan tabel 4.46 memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) memiliki nilai hubungan terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0.728. Nilai hubungan yang menunjukkan tinggi atau kuat yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana, saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai hubungan sebesar 0.728. Pernyataan di atas dapat diperkuat pada tabel 4.49. Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan antara nilai 0.60 sampai 0.79 dapat dimaknai bahwa tinggi atau kuat nilai hubungan dari suatu variabel. Nilai hubungan itu seperti pada hasil analisis yang dilakukan peneliti pada kolom R sebesar 0.728. Angka 0.728 adalah nilai yang melebihi angka 0.60, sehingga nilai tersebut dapat dikatakan memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan kuat atau tinggi pada suatu variabel. Meskipun demikian, variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya kerja (X2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 52,9 %. Pernyataan itu ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0.529 (kontribusinya sebesar 0.529 x 100 %), sehingga hasil dari perkalian tersebut menunjukkan nilai sebesar 52,9 %, dan sisa sebesar 47,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Nilai sumbangan yang tinggi diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai itu ditunjukkan dengan angka sebesar 0,529 atau dipersenkan sebesar 52,9 %.

Gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada dasarnya bagian dari produktivitas kerja. Jika gaya kepemimpinan sendiri itu berupa tindakan yang dapat memberikan hasil pada produktivitas kerja yang memuaskan, maka gaya kepemimpinan adalah salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja.[11] Hal itu juga sama dengan budaya kerja yang merupakan bagian dari produktivitas kerja. Karena budaya kerja dapat mempengaruhi diri pegawai dalam bekerja. Pengaruh dalam diri pegawai itu yang dapat menciptakan produktivitas kerja.[12] Dengan ini berarti gaya kepemimpinan dan budaya kerja merupakan bagian yang tidak bisa terlepas dari produktivitas kerja.

[11] T. Hani handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2015), hal. 291.
[12] Taliziduhu Ndraha, "*Teori Budaya Organisasi"*, Cetakan Kedua, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 81.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penjelasan di atas dapat diketahui bahwa pengujian antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja memiliki kaitan antara satu dan lainnya. Hal itu bisa dilihat dari sumbangan kontribusi yang diberikan sebesar 52,9 %.

5. Prediksi tingkat produktivitas kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4.46. Nilai dari *"Standard Eror of the Estimate (SEE)"* sebesar 5.14751. Nilai itu berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*Std. Deviation*) pada tabel 4.46, yaitu sebesar 7.27988. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat produktivitas kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel 4.48 memberikan informasi garis persamaan regresi berganda secara umum, sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 12.954 + 0.514\ X1 + 0.081\ X2$$

$$Y = 12.954 + 0.514\ (0) + 0.081\ (0)$$

$$Y = 12.954 + 0 + 0$$

$$Y = 12.954$$

Artinya, apabila gaya kepemimpinan = 0 (X1 = 0), dan budaya kerja = 0 (X2 = 0), maka produktivitas kerja sebesar 12.954. Pernyataan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diatas menerangkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) tidak memiliki nilai (X1 dan X2 = 0), maka produktivitas kerja (Y) sebesar 12.954. Namun, jika gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) dinaikkan menjadi 5 poin (X1 dan X2 = 5), maka produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 14.975. Adapun, cara untuk menentukan kenaikan gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) menjadi 5 poin, sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 12.954 + 0.514\ (5) + 0.081\ (5)$$

$$Y = 12.954 + 2.57 + 0.405$$

$$Y = 14.975$$

Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) dinaikkan menjadi 5 poin. Hasilnya ternyata dapat diprediksi bahwa produktivitas kerja akan naik menjadi 14.975. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat menjadi prediksi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Oleh karena itu, pihak Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya kerjanya. Agar, gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat meningkat dan lebih baik kedepannya. Peningkatan gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat memberikan manfaat bagi pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Karena, gaya kepemimpinan dan budaya kerja dapat memprediksi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya untuk masa mendatang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

   Berdasarkan tabel 4.44 menjelaskan bahwa nilai *p value* sebesar 0.05, maka nilai tersebut menunjukkan signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (sig.) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.000 < 0.05, nilai *p value* (sig.) variabel budaya kerja sebesar 0.001 < 0.05 maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

   Berdasarkan tabel 4.47 dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah 0.000 < 0.05. Hal itu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y). Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan (bersama sama) terhadap produktivitas kerja di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

3. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

   Berdasarkan tabel 4.44 memberikan informasi menegenai hubungan antar variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai korelasi gaya kepemimpinan (X1) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0.725 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000, Nilai korelasi budaya kerja (X2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0.524 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.001. Dengan demikian, pernyataan itu memiliki nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

4. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan.

   Berdasarkan tabel 4.46 memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan itu dapat dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) memiliki nilai hubungan terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0.728. Nilai hubungan yang menunjukkan tinggi atau kuat yang diberikan oleh variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

independen terhadap variabel dependen. Di mana, saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai hubungan sebesar 0.728.

5. Prediksi tingkat produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada masa yang akan datang.

   Berdasarkan hasil uji regresi berganda dalam tabel 4.46. Nilai dari *"Standard Eror of the Estimate (SEE)"* sebesar 5.14751. Nilai itu berfungsi untuk menguji tentang model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai predictor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku (*Std. Deviation*) pada tabel 4.62, yaitu sebesar 7.27988. Nilai SEE ternyata lebih kecil daripada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi pada tingkat produktivitas kerja di masa yang akan datang. Berdasarkan tabel 4.46 Artinya, apabila gaya kepemimpinan = 0 (X1 = 0), dan budaya kerja = 0 (X2 = 0), maka produktivitas kerja sebesar 12.954. Namun, jika gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) dinaikkan menjadi 5 poin (X1 dan X2 = 5), maka produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 14.975. Hasil perhitungan di atas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) dinaikkan menjadi 5 poin. Hasilnya ternyata dapat diprediksi bahwa produktivitas kerja akan naik menjadi 14.975.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagi pegawai di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

   Jika peneliti melihat jawaban pegawai dalam mengisi kuesioner, maka pegawai perlu meningkatkan budaya kerja yang baik agar tercapainya produktivitas kerja dalam lingkungan kerja dan agar terciptanya suasana yang kondusif didalam Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

2. Bagi Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya

   Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya perlu memenuhi kebutuhan dan keinginan para pegawainya. Hal ini dikarenakan pemenuhan kebutuhan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam diri pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi para peneliti selanjutnya diharapkan mampu menambah atau menemukan variabel baru yang dapat memprediksi adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga hal itu akan memperoleh informasi baru bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, selain dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang digunakan peneliti dalam tugas akhirnya.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah. Penelitian ini bertempat di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas tempat penelitian, misalnya Lembaga se-tingkat Jawa Timur, sehingga data yang diperoleh akan lebih bervariasi dari penelitian yamg dilakukan oleh peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Maman. Sambas Ali Muhidin. Dan Ating Sumantri. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Pustaka Setia.

Andhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Ma harani Handicraft Di Kabupaten Bantul.* Skripsi Prodi Pendidikan. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.

Adiwinata, Irvan. dan Eddy M. Sutanto. 2014. *pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan cv. Intaf lumajang.* Jurnal Agora. Vol. 2. No. 1.

Al-Djufri, Moh. Salim. 2014. *Kepemimpinan.* Surabaya: UIN Sunan Ampel Press.

Andiyani, Emilia Ika. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Anshori, Moh. Syaiful. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur.* Skripsi. Prodi Manajemen Dakwah. Fakultas DAKWAH DAN Komunikasi. UINSAS.

Asbakhul, Ulum, M. 2010. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar*. Skripsi Prodi Psikokologi. Universitas Islam Negeri Malang.

Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.* Skripsi. Prodi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Bilson, Simamora. 2004. *Riset Pemasaran.* Jakarta: Gramedia Utama.

Departemen Agama RI. 2009. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: PT. Syqma Examedia Arkanleema.

Emawan, Erni R. 2017. *Organizational Culture, Budaya organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis.* Bandung: CV. Alfabeta.

Eq, Zainal Mustafa. dan Agus R. 2017. *Pengaruh Kecerdasan Emosi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Fungsi Operasi dan*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penunjang PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pengolahan Balongan Indramayu. Jurnal Sinergi. Vol. 9. No. 2.

Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi.* Bandung: CV. Alfabeta.

Frinaldi, Aldri. dan Muhammad Ali Embi. 2011. *Pengaruh Budaya Kerja Etnik Terhadap Budaya Kerja Keadilan dan Keterbukaan PNS Dalam Membangun Masyarakat Madani Dan Demokrasi.* Jurnal Humanus. Vol. X. No. 1.

Gering. 2001. *Supriyadi dan Triguno Budaya Kerja Organisasi Pemerintah.* Jakarta: LAN.

Gie, The Liang. 1988. *Administrasi Modern.* Yogyakarta: Liberti.

Hakam, Moch. Soe'oed. dan Ika Ruhana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang.* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No. 1.

Handoko, T. Hani Handoko. 2015. *Manajemen Edisi 2.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Izzaty, Khairina Nur Izzaty. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum.* Skripsi Prodi Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Jariyah, Irhamatul Jariyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Kabupaten Sumenep.* Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Khusna, Nuria. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV SUNTEAK ALLIANCE Jepara).* Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Kurniadi, Rizki. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Klego Kabupaten Boyolali.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skripsi. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Kurniawan, Dedi. A. Rahman Lubis. dan Muhammad Adam. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.* Jurnal Manajemen. Vol. 1, No. 1.

Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Tesis. Prodi Magister Manajemen. Fakultas Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.

Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar.* Jakarta: Rajawali Press.

Mardiana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda.* eJournal Ilmu Pemerinta. eJournal.ip.fisip.ummul.ac.id. Vol. 02. No. 01.

Maulana, Nur Syamsu Kukuh. 2011. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan.* Skripsi. Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

Ndraha, Taliziduhu Ndraha. 2003. *Teori Budaya Organisasi.* Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Nurandini, Arina. dan Eisha Lataruva. *2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta.* Jurnal Studi Manajemen & Organisasi.

Nursyaidah. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan,* Jurnal Darul Ilmi, IAIN Padangsidimpuan. Vol. 02. No. 02.

Pradana, RM. Gardhika Riza. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB).* Skripsi Prodi Agribisnis. Fakultas Pertanian. Universitas Brawijaya Malang.

Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Priyatno, Dwi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS.* Jakarta: Buku Kita.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa.* Skrpsi Prodi Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Rumondor, Vico Wentri. 2013. *motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah minahasa selatan.* Jurnal EMBA. Vol. 1. No. 4.

Sa'diyah, Nuril Namirotus. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya*. Skripsi. Program Studi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sari, Evi Liana. dan Winarningsih. 2010. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 4. No.12.

Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai.* Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Solikhah, Siti Solikhah. 2016. *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah.* Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).* Jurnal Acta Diurna. Vol. III. No. 4.

Veitzha, Rivai. dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Tim Penyusun, 2015, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*. Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Hari / Tanggal : Selasa, 31 Juli 2018
Ruang / Meja :

Nama Mahasiswa : Fahima Anani
NIM : B74214020
Jurusan / Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap produktivitas kerja di kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya.

Catatan Perbaikan :

A. Teknik Penulisan dan Bahasa Tulis
- font huruf diperbaiki P. 12.

B. Metodologi Penelitian
- [illegible]

C. Pembahasan Materi / Isi
- Bab 4 (Profil) : narasi Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, produktivitas kerja.
- Perbaikan abstrak
- Bab 4 : uji validitas & realibilitas.

Mahasiswa yang bersangkutan dinyatakan **LULUS / TIDAK LULUS***).

Perbaikan skripsi dikerjakan dengan memperhatikan Catatan dari Tim Penguji dan Perbaikan harus selesai paling lambat tanggal : ...../ bulan ...../ Tahun .....
Apabila dalam batas waktu yang ditentukan, perbaikan belum selesai maka akan mempengaruhi hasil ujian.

Surabaya, 31 Juli 2018

Tim Penguji Skripsi,

Penguji I,

Imas Maesaroh
Nip.

Penguji II,

Ahmad Khairul Hakim
NIP.

Penguji III

Airlangga Bramayudha
Nip.

Penguji IV

Dr. Thoyib, S.Ag. M.Si
NIP.

*) Coret yang tidak perlu

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. A. Yani 117 Surabaya, Kode Pos 60237, Telp. (031) 8437987
Fax. (031) 8482245 e-mail: fdk@uinsby.ac.id

MAHASISWA

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fahima Ariani NIM : B.74214020.

Pembimbing : Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib. M.Lib., Ph.D. Nip. 196605141992032001 Program Studi : Manajemen Dakwah.

NO.	TANGGAL	MATERI	TANDA TANGAN PEMBIMBING
1.	12 Mei 2018	Revisi judul skripsi	
2.	15 Mei 2018	Revisi proposal skripsi	
3.	20 Juni 2018	Bimbingan Bab 1, 2, 3	
4.	25 Juni 2018	Revisi Bab 2 dan 3.	
5.	11 Juli 2018	Bimbingan Bab 4.	
6.	15 Juli 2018	Bimbingan Bab 4 dan 5	
7.	16 Juli 2018	Revisi Bab 5	
8.	18 Juli 2018	Konsultasi Bab 5	
9.			
10.			
11.			
12.			

Judul Skripsi:

Catatan:
Proses Pembimbingan Skripsi
sekurang-kurangnya 8 (delapan) kali konsultasi

Surabaya, ...

Dosen Pembimbing

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib - M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. A. Yani 117 Surabaya Kode Pos 60237 Telp. (0311) 8417987
Fax. (0311) 8487245 e-mail: fdk@uinsby.ac.id

DOSP

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Fahima Ariani NIM : B.79219020.

Pembimbing : Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M-Lib, M.Lib., Ph.D. NIP. 196605141992032001 Program Studi : Manajemen Dakwah.

NO.	TANGGAL	MATERI	TANDA TANGAN MAHASISWA
1.	12 Mei 2018	Revisi Judul Skripsi	
2.	15 Mei 2018	Revisi Proposal Skripsi	
3.	20 Juni 2018	Bimbingan Bab 1, 2, 3	
4.	25 Juni 2018	Revisi Bab 2 dan 3.	
5.	11 Juli 2018	Bimbingan Bab 4.	
6.	15 Juli 2018	Bimbingan Bab 4 dan 5	
7.	16 Juli 2018	Revisi Bab 5.	
8.	18 Juli 2018	Konsultasi Bab 5.	
9.			
10.			
11.			
12.			

Judul Skripsi:

Catatan:
Proses Pembimbingan Skripsi
sekurang-kurangnya 8 (delapan) kali konsultasi

Surabaya, ...

Dosen Pembimbing

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib - M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001.