PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos.)

Oleh :

Masdarullia Indahyani

(B74218049)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2022

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Masdarullia Indahyani

NIM : B74218049

Program Studi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo"** adalah asli karya sendiri kecuali hal-hal yang telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar Pustaka

Surabaya, 28 Januari 2022

Yang menyatakan,

Masdarullia Indahyani

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama	: Masdarullia lndahyani
NIM	: B74218049
ProgramStudi	: Manajemen Dakwah
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Surabaya, 28 Januari 2022

Menyetujui Pembimbing,

Dra. lmas Maesaroh, Dip.1. M.Lib, Ph.D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

SKRIPSI

Disusun Oleh:
Masdarullia Indahyani (B74218049)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu Pada tanggal 17 Maret 2022

Tim Penguji

Penguji I

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

Penguji II

Dr.H.Ah.Ali Arifin, MM
NIP.196212141993031002

Penguji III

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 17 Maret 2022
Dekan,

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

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	: MASDARULLIA INDAHYANI
NIM	: B74218049
Fakultas/Jurusan	:FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address	: b7421049@uinsby.ac.id

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 KEPEMIMPINAN DAN STANDAR OPERASIONAL PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO

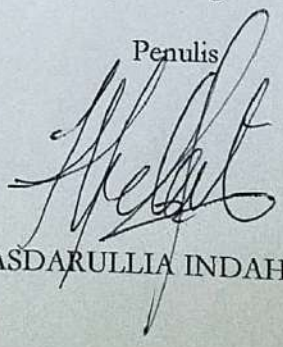
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media 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, 26 Agustus 2022

Penulis



(MASDARULLIA INDAHYANI)

Dipindai dengan CamScanner

ABSTRAK

Masdarullia Indahyani (B74218049), 2022, *Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo*.Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, dan nilai hubungan antara variabel independent dengan variable dependen baik secara parsial dan simultan. Penelitian dilengkapi dengan berbagai teori yang berhubungan dengan variabel guna untuk memperkuat penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hipotesis asosiatif. Pada penelitian ini, penentukan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk membuktikan penelitian. Penelitian ini mengolah data penelitian menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Hasil penelitian menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja. Pertama, terdapat pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo baik secara parsial dan simultan dengan nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,000, nilai signifikansi standar operasional prosedur sebesar 0,004, dan nilai signinikansi secara simultan sebesar 0,000. Kedua, nilai hubungan variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 0,726 yang berarti terdapat hubungan yang tinggi dan signifikan. Nilai hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,673 yang berarti terdapat hubungan yang kuat, sedangkan nilai hubungan standar operasional prosedur sebesar 0,486 yang berarti terdapat hubungan yang sedang. Ketiga, nilai hubungan yang dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur adalah variabel kepemimpinan. hal ini dapat dilihat dengannilai hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja sebesar 0,726. Keempat. Variabel independen dapat memprediksi peningkatan nilai variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dengan nilai SEE < Simpangan baku, yaitu 2,71 < 3,857.

Kata kunci : Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur, Produktivitas Kerja

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING……i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI……ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN……iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA……iv
ABSTRAK……v
KATA PENGANTAR……vi
DAFTAR ISI……vii
DAFTAR TABEL……x
DAFTAR GAMBAR……xi
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang……1
B. Rumusan Masalah……8
C. Tujuan Penelitian……9
D. Manfaat Penelitian……9
E. Definisi Operasional……10
F. Sistematika Pembahasan……12
BAB II KAJIAN TEORITIK
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan……13
B. Kerangka Teoritik……16
C. Paradigma Penelitian……33
D. Hipotesis Penelitian……34
BAB III METODE PENELITIAN
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian……36
B. Lokasi Penelitian……36
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling……36
D. Variabel, Sub Variabel, Indikator……38
E. Tahap Penelitian……41
F. Teknik Pengumpulan Data……42
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas……44
H. Teknik Analisis Data……49
BAB IV HASIL PENELITIAN
A. Gambaran Umum Objek Penelitian……53

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

B. Penyajian Data…….....……..…...……56
C. Pengujian Hipotesis…….....……..……...…65
D. Pembahasan Hasil Penelitian…….....……..…….....67
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan…….....…….…….....71
B. Saran…….....…….....…73
C. Keterbatasan Peneliti…….....…..…73
DAFTAR PUSTAKA…….....…..74
LAMPIRAN…….....…..…82

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Nilai r Product Moment……..…….45
TABEL 3.2 Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan……...……..45
TABEL 3.3 Hasil Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur……46
TABEL 3.4 Hasil Validitas Variabel Produktivitas Kerja……...……..46
TABEL 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel kepemimpinan……..……..48
TABEL 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Standar Operasional Prosedur……...48
TABEL 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja……..……..48
TABEL 4.1 Hasil Uji Normalitas……...…….56
TABEL 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas……...……57
TABEL 4.3 Hasil Uji Glejser……...……59
TABEL 4.4 Descriptive Statistic……..…..60
TABEL 4.5 Correlations……...…..61
TABEL 4.6 Nilai Korelasi Beserta Makna……...……..62
TABEL 4.7 Variabel Entered/ Removed……...…….63
TABEL 4.8 Model Summary……....…..63
TABEL 4.9 Anova……....…..64
TABEL 4.10 Coefficients……....……...64

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Paradigma Penelitian…….....…….……34
GAMBAR 4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas…….....……58

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tiap organisasi memiliki penetapan tujuan. Tujuan ditentukan, agar setiap program yang dijalankan tetap berada pada satu tujuan. Setiap organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Selain itu, mereka memiliki cara tersendiri untuk mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan memerlukan manajemen yang baik. Menurut Daft yang dikutip oleh Fahmi dan Qulub, manajemen merupakan sarana untuk memenuhi target organisasi dengan cara efektif dan efisien. Target tersebut dicapai melalui fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi[1]. Selain itu, menurut Suprihanto, manajemen adalah sebuah proses melakukan rencana, pengorganisasi, memimpin, dan pengawasn tugas anggota organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki organisasi organisasi dalam pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Selain itu, manajemen dapat diartikan sebagai pengambilan keputusan dalam organisasi[2]. Pengambilan keputusan memerlukan manajemen yang baik, agar keputusan yang ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Suatu organisasi mempunyai dua sumber daya, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*). Namun, penerapan manajemen dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Keberhasilan manajemen organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama bagi suatu organisasi dan sebagai pelaku yang melakukan pengelolaan sumber daya lainnya[3]. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu juga untuk dikelola

[1] FA Fahmi, AS Qulub - Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan, dan undefined 2017, "Pelaksanaan Fungsi Manajemen (Planning, Organizing, Actualling, Controlling) Pada Manajmeen Masjid Al-Akbar Surabaya," *e-journal.unair.ac.id*, diakses 4 November 2021, https://www.e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/6977, hal 970.
[2] John Suprihanto, *Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press, 2014), hal 4.
[3] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), hal 3.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dengan baik. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan dan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Sehingga, sumber daya manusia yang berkompeten dapat melaksanakan manajemen dengan optimal dan mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi menajemen dan operasional. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengoordinasian sumber saya manusia yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan fungsi operasional sumber daya manusia meliputi analisis desain pekerjaan, perencanaan, seleksi, penempatan kerja, pelatihan dan pengembangan, pemotivasian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia[4].

Menurut peneliti, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berpotensi pada pencapaian tujuan yang ditentukan. Selain itu juga, pengelolaan sumber daya manusia dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi, sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, hal ini dapat dilihat pentingnya sebuah sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi, sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian, sehingga organisasi dapat bergerak dan berkembang menjadi lebih baik. Menurut Hariandja, sumber daya manusia merupakan sebuah penentu dan pelaksana berbagai kegiatan, program, dan kebijakan yang memiliki tujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja. Hal ini merupakan sebuah usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara yangmana secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan[5].

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi-fungsi manajemen.

[4] *Ibid, hal 9.*
[5] Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hal 3.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Salah satu fungsi manajemen adalah *actuating*. *Actuating* merupakan suatu tindakan yang bertujuan untuk menggerakkan seluruh anggota kelompok atau organisasi. Tujuan dari penggerakan tersebut adalah untuk mencapai target atau tujuan yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha organisasi[6]. Dengan kata lain, *actuating* bertujuan untuk melakukan seluruh kegiatan, program, dan konsep yang sudah direncanakan sebelumnya. Jika perencanaan hanya dibuat tanpa dilakukan, maka hal tersebut tidak akan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan bagi organisasi. Oleh karena itu, *actuating* juga menentukan keberhasilan dari tujuan organisasi. Pelaksanaan dari perencanaan dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Sumber daya tersebut akan melaksanakan seluruh perencanaan organisasi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki menjadi terarah dalam melakukan seluruh kegiatan organisasi. Hal dasar yang menentukan kesuksesan tujuan organisasi adalah sebuah usaha untuk menggerakkan para anggota organisasi, agar mereka melaksanakan kegiatan atau tugasnya sesuai yang direncanakan.

Dalam perspektif Islam, *actuating* telah tertuang dalam surah Al-Baqarah ayat 213[7]

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَّاحِدَةً ۟ فَبَعَثَ اللّٰهُ النَّبِيّٖنَ مُبَشِّرِيْنَ وَمُنْذِرِيْنَ ۪ وَاَنْزَلَ
مَعَهُمُ الْكِتٰبَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِيْمَا اخْتَلَفُوْا فِيْهِ ۟ وَمَا اخْتَلَفَ
فِيْهِ اِلَّا الَّذِيْنَ اُوْتُوْهُ مِنْۢ بَعْدِ مَا جَآءَتْهُمُ الْبَيِّنٰتُ بَغْيًاۢ بَيْنَهُمْ ۚ فَهَدَى اللّٰهُ
الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لِمَا اخْتَلَفُوْا فِيْهِ مِنَ الْحَقِّ بِاِذْنِهٖ ۟ وَاللّٰهُ يَهْدِيْ مَنْ يَّشَآءُ اِلٰى
صِرَاطٍ مُّسْتَقِيْمٍ

[6] Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi* (Malang: AE Publishing, 2020), hal 16.
[7] Endah Tri Wisudaningsih, "Konsep Actuating dalam Alquran dan Hadits," *HUMANISTIKA : Jurnal Keislaman* 4, no. 1 (2018): 1–16, doi:10.36835/humanistika.v4i1.27, hal 139.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

"Manusia itu adalah umat yang satu (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi kabar gembira dan pemberi peringatan, dan Allah menurunkan Bersama mereka Kitab dengan benar untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah dating kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki di antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkan itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus"

Dalam Tafsir Al-Azhar disimpulkan bahwasannya seluruh ummat atau manusia pada hakikatnya adalah satu. Namun dikarenakan rangsangan hawa nafsu, manusia memiliki pemikiran tersendiri dan memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dan tidak ingin dipimpin, sehingga hal ini menimbulkan perselesihan. Oleh karena itu, Allah mengirim Nabi dan Rasul untuk memberikan petunjuk mengenai hal-hal yang salah dan benar. Hal ini terjadi sampai pada Nabi Muhammad dengan Al-Quran. Dengan ini, Allah memberi petunjuk kepada ummat manusia dengan mengirimkan Nabi Muhammad untuk memipin ummat agar menjadi orang yang beriman kepada Allah SWT[8].

Dalam ayat di atas jika diperspektifkan dalam manajemen adalah seorang pemimpin mengarahkan anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal. Pemimpin memberikan motivasi dan insentif lainnya kepada anggota organisasi agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini memiliki tujuan agar anggota organisasi tidak melakukan kesalahan dalam melakukan tugasnya. Jika anggota organisasi termotivasi untuk melakukan tugasnya, maka anggota organisasi dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Actuating dapat disebut sebagai pelaksanaan atau pengarahan. Pengarahan (*actuating)* merupakan sebuah proses penerapan program yangmana program

[8] Prof. Dr. Hamka, *Tafsir Al Azhar Juz II* (Jakarta: Pustaka Panjimas, 2002), hal 214-223.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

tersebut dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Selain itu, pengarahan (*actuating*) memotivasi seluruh anggota organisasi untuk melakukan tanggungjawabnya secara sadar dan berproduktivitas tinggi[9]. Maka dari itu, *actuating* perlu untuk ditekankan, Jika *actuating* dilakukan secara tepat, maka anggota organisasi dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja merupakan kemampuan setiap anggota organisasi dalam menghasilkan suatu produk yangmana dapat berupa jasa ataupun barang. Produk yang dihasilkan dari waktu ke waktu semakin bertambah baik secara kualitatif maupun kuantitatif[10]. Produktivitas kerja juga dapat dikatakan sebagai pengukuran hasil kerja atau kinerja anggota organisasi dengan memberikan sebuah output. Input dan output yang dihasilkan dari anggota organisasi merupakan alat ukur dari kinerja anggota organisasi yang bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi[11].

Menurut Hikam dkk, tinggi rendahnya suatu produk yang dihasilkan oleh anggota organisasi dipengaruhi oleh produktivitas kerja setiap anggota organisasi[12]. Produktivitas yang dihasilkan oleh anggota organisasi akan berpengaruh terhadap cepat lambatnya tujuan organisasi. Jika tingkat produktivitas kerja anggota organisasi rendah, maka hal tersebut dapat mengakibatkan rendahnya keberhasilan target dari organisasi. Jika tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan anggota organisasi tinggi, maka hal tersebut dapat mencapai tujuan atau target dari organisasi. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi diharapkan untuk memiliki produktivitas yang tinggi, sehingga organisasi dapat menghasilkan produk yang berkuantitas tinggi dari waktu ke waktu. Jika sumber daya yang dimiliki organisasi dikelola secara efisien dan efektif, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas.

[9] Sarinah dan Mardalena, *Pengantar Manajemen* (Sleman: Deepublish, 2017), hal 8.
[10] dkk Eni Mahawati, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hal 12.
[11] N Almigo - Jurnal Psyche dan undefined 2004, "Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan," *academia.edu*, diakses 5 November 2021, https://www.academia.edu/download/56736045/jurnalnuzsep.pdf, hal 53.
[12] Moh. A. S. Hikam, *Studi Kebijakan Pemerintah dalam Masalah Tenaga Kerja (Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri)* (Jakarta Selatan: PEP-LIPI, 1997), hal 17.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Selain itu juga, sistem kerja, teknik produksi dan keterampilan anggota organisasi yang meningkat dapat berpengaruh terhadap naiknya produktivitas kerja. Menurut Yin Kimsean yang dikutip oleh Pitriyani dan Halim, produktivitas adalah perilaku yang dilakukan oleh tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dan diwujudkan dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan[13].

Dari penjelasan tersebut, peneliti menggunakan produktivitas sebagai variabel dependen. Produktivitas kerja dari setiap anggota organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dua di antaranya, yaitu kepemimpinan dan standar operasional prosedur. Peneliti menggunakan dua faktor tersebut untuk dijadikan variabel independen. Produktivtas kerja anggota organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang ada di dalamnya. Sebagai seorang pemimpin perlu untuk mengarahkan anggotanya agar bekerja sesuai dengan tujuan. Menurut Yulk yang dikutip oleh Peramesti & Kusmana, kepemimpinan merupakan proses menghargai oranglain. Dengan menghargai oranglain, seluruh anggota organiasi akan memahami, menyepakati, dan melaksanakan segala keputusan secara efektif. Selain itu, kepemimpinan juga memfasilitasi setiap individu atau kelompok kerja untuk memenuhi tujuan organisasi[14]. Menurut Hasbullah yang dikutip oleh Mahardhani, manajemen dalam sebuah lembaga seorang pemimpin haruslah memiliki fleksibilitas yang lebih besar. Fleksibilitas tersebut untuk mengelola sumber daya dan mendorong partisipasi dari anggota lembaga[15]. Dengan hal tersebut, anggota organisasi akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga setiap anggota organisasi memiliki produktivitas yang sesuai dengan standar organisasi.

[13] P Pitriyani - Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) dan undefined 2020, "PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN," *jurnal.ulb.ac.id* 1, no. 2: 2020, diakses 5 November 2021, https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2163, hal 164.

[14] NPDY Peramesti, D Kusmana - TRANSFORMASI: Jurnal, dan undefined 2018, "Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial," *ejournal.ipdn.ac.id*, diakses 5 November 2021, http://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/413, hal 74.

[15] AJ Mahardhani - Seminar Nasional Pendidikan 2015 dan undefined 2019, "Kepemimpinan ideal kepala sekolah," *sentraki.umpo.ac.id*, diakses 5 November 2021, http://sentraki.umpo.ac.id/index.php/semnasdik2015/article/download/303/303, hal 3.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Selain faktor kepemimpinan, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh standar operasional prosedur. SOP adalah panduan hasil kerja yang wajib untuk diikuti oleh seluruh anggota lembaga[16]. Menurut Tjipto Atmoko yang dikutip oleh Sastrawan, dkk, standar operasional prosedur (SOP) adalah pedoman atau panduan dalam melakukan tugas sesuai dengan fungsi dan penilaian kinerja pada sistem kerja yang bersangkutan[17]. Menurut Koesmono yang dikutip oleh Darmayanti, SOP bertujuan untuk mempermudah kinerja anggota lembaga dan meminimalisir adanya kesalahan saat melakukan tugas- tugasnya[18]. Menurut Insani yang dikutip oleh Sinaga, SOP merupakan sebuah dokumen yang berisi intruksi tertulis mengenai penyelenggaraan administrasi seperti prosedur pekerjaan, waktu, tempat, penyelenggaran, dan anggota lembaga yang berperan[19]. Dengan adanya standar operasional prosedur yang dijalankan, anggota organisasi melakukan tugasnya sesuai dengan arahan maupun prosedur dari organisasi, sehingga mereka dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini juga dikarenakan sistem produksi yang terarah, sehingga lembaga menghasilkan produk dengan baik.

Berdirinya suatu organisasi tentunya memiliki tujuan. Seperti halnya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo merupakan lembaga atau institusi yang dimiliki oleh pemerintah. Kementerian Agama bergerak dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat mengenai layanan keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo bertempat di Jalan Monginsidi No.3 Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki sepuluh layanan masyarakat, yaitu SIMAS, Haji dan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[16] PV Sastrawan, … IKR Arthana - KARMAPATI, dan undefined 2017, "Pengembangan SOP Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha Berbasis Animasi," *ejournal.undiksha.ac.id* 6 (2017), https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/KP/article/view/9394, hal 115.
[17] *Ibid*, hal 116.
[18] Y Darmayanti - Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB) dan undefined 2017, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta," *journal.unj.ac.id* 5, diakses 5 November 2021, doi:10.21009/JPEB, hal 65.
[19] K Sinaga - Publik dan undefined 2017, "PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DALAM MEWUJUDKAN PEKERJAAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN PADA BIDANG KEPEMUDAAN DI," *jurnal.dharmawangsa.ac.id*, diakses 5 November 2021, http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/302, hal 19.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Umroh, e-MPA, EMIS, Konsultasi Syariah, Bimas Islam, SIMPEG, SIMPATIKA SIMPENGHULU, dan SIMKAH. Dengan adanya bentuk-bentuk layanan yang diberikan oleh Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, setiap pegawainya memiliki produktivitas masing-masing sesuai dengan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian tentang produktivitas kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Dengan melakukan penelitian ini akan menghasilkan pengetahuan baru bagi masyarakat terutama untuk referensi mahasiswa. Selain itu juga, kita akan mengetahui bahwa kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota lembaga. Jika pemimpin memiliki kepemimpinan yang buruk, maka anggota organisasi tidak memiliki motivasi yang kuat. Seorang anggota harus memiliki motivasi untuk melakukan program kerja yang telah ditentukan. Selain itu juga, penentuan standar operasional prosedur (SOP) juga harus disesuaikan dengan program atau tujuan organisasi. Jika standar operasional prosedur tidak sesuai dengan program organisasi, maka kinerja anggota yang berlandasan standar operasional prosedur tidak sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini juga akan bermanfaat untuk organisasi lain. Dengan adanya penelitian, organisasi yang masih memiliki kekurangan dalam produktivitas kerja anggotanya akan dapat merubahnya untuk lebih baik. Selain itu juga, setiap organisasi akan mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing yang dibandingkan dengan organisasi lain. Sehingga, dengan adanya penelitian ini suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja anggotanya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian terhadap Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur (SOP). Oleh karena itu judul dari penelitian ini adalah *"Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo"*

B. Rumusan Masalah

Dari penjabaran di atas, peneliti memiliki rumusan masalah sebagai berikut

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

1. Apakah kepemimpinan dan standar operasional prosedur memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan?
2. Berapa nilai hubungan antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan?
3. Manakah yang lebih kuat pengaruhnya antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?
4. Dalam uji regresi, manakah antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan.
2. Nilai hubungan antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan.
3. Variabel yang lebih kuat pengaruhnya antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.
4. Variabel antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan karena dapat memberikan manfaat atau kontribusi terhadap keilmuan baik secara teoretik maupun praktis.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

1. Manfaat secara teoritik
    a) Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan barubagi masyarakat khususnya mahasiswa program studi manajemen dakwah dengan topik pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja.
    b) Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memberikan suatu referensi atau rujukan bagi pihak-pihak tertentu dalam melakukan penelitian pada fokus manajemen kelembagaan.
2. Manfaat secara praktis
    a) Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini bisa menambah wawasan bagi lembaga bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah duanya adalah kepemimpinan dan standar operasional prosedur.
    b) Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukkan kepada pemimpin dan anggota lembaga bahwasannya kepemimpinan dan standar operasional prosedur yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan pengertian dari setiap variable yang diteliti. Definisi operasional dapat digunakan untuk mengetahui alat pengambil data yang sesuai pada bagaimana melakukan pengukuran suatu variabel[20].

1. Teori mengenai produktivitas kerja

Menurut Sutrisno yang dikutip oleh Muayyad dan Gawi, produktivitas merupakan hubungan antara output, seperti barang atau jasa dengan input, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam. Dalam input, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi membatasi sumber daya lainnya, sedangkan

[20] Tim Penyusun, *Panduan Penulisan Skripsi* (Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019), hal 37.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

pengukuran output dilihat dari fisik, bentuk, dan nilai[21]. Menurut Sisca,dkk, produktivitas kerja merupakan upaya yang dilakukan untuk menambah hasil kerja dengan menghasilkan produk dalam jumlah banyak dan upaya tersebut menggunakan sumber daya yang disediakan organisasi dalam periode tertentu[22]. Menurut Ahmad yang dikutip oleh Salim dan Rawi, produktivitas kerja merupakan pendekatan untuk pembuatan rencana dan replikasi, menentukan kefektifan tujuan dan menggunakan sumber daya secara efisien. Namun hasil yang dikeluarkan tetap terjaga kualitasnya[23].

2. Teori mengenai kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono yang dikutip oleh Megantara dan Prihatini, kepemimpinan adalah cara dan tingkah laku untuk memberi bimbingan kepada para pengikut dalam melakukan sesuatu[24]. Menurut Sutikno yang dikutip oleh Rizal dan Radiman, kepemimpinan dalam suatu organisasi diarahkan untuk memberi pengaruh kepada semua yang dipimpin agar sesuai dengan yang diharapkan[25].

3. Teori mengenai standar operasional prosedur (SOP)

Menurut SS. Purwanto yang dikutip oleh Megantara dan Prihatini, standar operasional prosedur adalah gambaran langkah kerja yang digunakan dalam pelaksanaan tugas[26]. Menurut Tathagati yang dikutip oleh Ajusta dan Addin,

---

[21] DM Muayyad, AIO Gawi - Jurnal Manajemen dan, dan undefined 2017, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II," *trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id*, diakses 5 November 2021, https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396.

[22] Sischa, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hal 60-63.

[23] AO Salim, RDP Rawi - Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi, dan undefined 2020, "Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat," *core.ac.uk* 3, no. 2: 32, diakses 5 November 2021, https://core.ac.uk/download/pdf/328159871.pdf, hal 37.

[24] IR Megantar, AE Prihatini - Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, dan undefined 2016, "Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza," *ejournal3.undip.ac.id*, diakses 5 November 2021, https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12273, hal 3.

[25] SM Rizal, R Radiman - Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister, dan undefined 2019, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai," *jurnal.umsu.ac.id* 2, no. 1 (2019): 117–28, doi:10.30596/maneggio.v2i1.3649, hal 121.

[26] Megantar, Bisnis, dan 2016, *op. cit, hal 4.*

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

standar operasional prosedur (SOP) merupakan dokumen yang menjelaskan segala bentuk aktivitas operasional dengan tujuan agar pekerjaan dilakukan dengan benar, tepat, dan konsisten guna mencapai hasil sesuai dengan standar[27].

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini tertuang dalam lima bab, yaitu.

Bab pertama adalah pendahuluan. Isi dari bab pendahuluan adalah latar belakang dari penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dilakukan, manfaat yang diberikan dari penelitian ini, definisi operasional dari setiap variabel, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah kajian teoritik. Isi dari bab kajian teoritik adalah penelitian terdahulu yang relevan dari setiap variabel peneliti, kerangka teoritik, paradigma penelitian, dan hipotesis.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian. Isi dari bab metodologi penelitian adalah pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas data, dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan. Bab hasil penelitian dan pembahasan membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima adalah penutup. Bab penutup berisikan kesimpulan, saran atau rekomendasi, dan keterbatasan penelitian.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[27] AAG AJUSTA, S Addin - Jurnal Mitra Manajemen, dan undefined 2018, "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama," *e-jurnalmitramanajemen.com* 2, no. Mei (2018): 181–89, http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/90, hal 182.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB II
KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini memiliki dasar kajian ilmiah dari beberapa penelitian sebelumnya. Peneliti memilih lima penelitian terdahulu yang relevan dengan vaiabel penelitian ini.

1. Penelitian terdahulu yang pertama dilakukan oleh Yudhit Ayuningtyas Kusuma Wardani , dkk yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur dan *Turn Over* terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright di Surabaya" pada tahun 2018. Peneliti menggunakan alat analisis regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Dari penelitian terdapat beberapa yang dapat disimpulkan. Pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang dikutip dalam penelitian ini. Teori Robbins dan Judge menyatakan bahwa gaya kepemimpinan perlu diperhatikan untuk mendorong dan mengarahkan bawahan agar meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi sehingga hasil kinerja/ produk lebih berkualitas. Kedua, standar operasional prosedur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pengaruh yang diberikan memiliki nilai lebih kecil dibanding variabel lainnya. Ketiga, *turn over* memliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yangmana penelitian ini mendukung penelitian Barsah. Menurut penelitian Barsah yang dikutip dalam penelitian ini adalah jika *turn over* karyawan rendah maka pengaruh terhadap karyawan akan lebih tinggi. Jika *turn over* karyawan tinggi, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan lebih rendah.

   Perbedaan penelitian Yudhit Ayuningtyas Kusuma Wardani, dkk dengan peneliti adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, *turn over* sebagai

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

variabel independen dan objek penelitian. Persamaan antara keduanya adalah kepemimpinan dan standar operasional prosedur sebagai variabel independennya.

2. Penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh A. A. Gede Ajusta dan Syahrial Addin yang berjudul "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama" pada tahun 2018. Penelitian ini dilakukan dii PT Sumber Maniko Utama yang merupakan perusahaan di bidang kontraktor. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Dari penelitian yang dilakukan oleh A. A. Gede Ajusta dan Syahrial Addin dapat disimpulkan bahwasanya di PT Sumber Maniko Utama telah menerapkan SOP dengan cukup baik. Selain pihak di bidang SDM, SOP juga telah disosialisasikan kepada seluruh karyawan atau anggota. SOP pada perusahaan ini mengacu pada 7 hal pokok, diantara: (1) hal efisiensi (2) segi konsisten (3) segi penyelesaian masalah (4) segi perlindungan tenaga kerja (5) segi peta kerja (6) batas pertahanan (7) minimalisasi kesalahan. Namun, di PT Sumber Maniko SOPnya masih terdapat kekurangan pada bagian penyelesaian masalah, perlindungan tenaga kerja, dan peta kerja.

   Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh A. A. Gede Ajusta dan Syahrial Addin dengan peneliti adalah standar operasonal prosedur sebagai variabel yang dipilih. Perbedaan antara keduanya adalah penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sedangkan peneliti mengunakan penelitian kuantitatif.

3. Penelitian terdahulu yang ketiga dilakukan oleh Masduki Asbari, Agus Purwanro, dan Priyono Budi Santoso yang berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasi terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah" pada tahun 2020. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 395 karyawan di Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah dengan menggunakan teknik *simple random sampling.* Dari penelitian yang dilakukan oleh Masduki Asbari, Agus Purwanro, dan Priyono Budi Santoso menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

terhadap iklim organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja inovatif baik secara parsial dan simultan.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Masduki Asbari, Agus Purwanro, dan Priyono Budi Santoso dengan peneliti adalah produktivitas sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya adalah iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen.

4. Penelitian terdahulu yang keempat dilakukan oleh Edy Junady yang berjudul "Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah di Makassar" pada tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai pemumpulan data yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dari penelitian ini berjumlah 162 pegawai tetap dari bank Syariah di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan teknik *propotional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden. Dari penelitian yang dilakukan oleh Edy Junady menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja sebagai variabel penguat yang artinya adalah disiplin kerja dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai.

   Persamaan dari penelitian Edy Junady dengan penelitian peneliti adalah kepemimpinan sebagai variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya adalah disiplin kerja sebagai variabel penguat atau moderasi.

5. Penelitian terdahulu yang kelima dilakukan oleh Satria Artha Pratama dan Rita Intan Permatasari dengan judul "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia" pada tahun 2021. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwasannya penerapan standar operasional prosedur berpengaruh terhadap produktivitas secara signifikan dan kompetensi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan divisi ekspor PT Dua Kuda Indonesia. Selain itu, standar operasional prosedur dan kompetensi memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dua Kuda Indonesia sebesar 62,8%.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Permatasari dengan peneliti adalah standar operasional prosedur sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen. Sedangkan, perbedaan adalah adanya kompetensi sebagai variabel independen dan objek yang berbeda dengan peneliti.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori merupakan konseptual yang membatasi area kajian ilmiah dan memiliki hubungan dengan pelbagai faktor. Dengan adanya kerangka teoritik, penelitian menjadi lebih memiliki arah dan fokus[28].

1. Produktivitas Kerja (Y)

a) Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Safitri dan Gilang, produktivitas kerja merupakan sebuah perbandingan antara input atau masukan yang digunakan, seperti seluruh sumber daya atau faktor produksi dengan hasil atau output yang tercapai[29]. Produktivitas kerja merupakan tingkat keterampilan dalam menghasilkan suatu output berdasarkan kuantitasnnya. Setiap anggota organisasi memiliki tingkat produktivitas yang berbeda. Hal ini dikarenakan setiap anggota organisasi memiliki tingkat ketekunan dalam menyelesaikan tugas[30]. Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi adalah produk baik jasa maupun barang dengan kualitas dan

[28] Tim Penyusun, *op. cit.*

[29] AE Safitri, A Gilang - Jurnal Ecodemica, dan undefined 2019, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi," *scholar.archive.org* 3, no. 2 (2019), https://scholar.archive.org/work/6d222n2s2nhqzinhnuw4wmti4u/access/wayback/https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/download/5918/pdf.

[30] M Astutik, RCK Dewa - MBR (Management and Business, dan undefined 2019, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan," *ejournal.unikama.ac.id*, diakses 17 Januari 2022, http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/4617.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kuantitas yang sesuai dengan target organisasi. Organisasi berusaha untuk berproduktif dengan menghasilkan produk yang bermutu dan dapat dilakukan secara terus menerus[31]. Selain itu juga, produk yang dihasilkan oleh anggota organisasi dilakukan dengan efisien dan efektif. Produktivitas kerja menentukan keberlangsungan suatu organisasi terutama saat organisasi menghadapi persaingan. Organisasi yang memiliki anggota tidak berproduktif akan menghambat tercapainya target atau tujuan organisasi.

b) Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, amalan merupakan segala bentuk perbuatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Seseorang berupaya untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan melakukan amalan sebagai bentuk upaya dalam memenuhi kewajiban mendekatkan diri kepada Allah SWT. Bekerja merupakan salah satu bentuk amalan kepada Allah SWT. Bekerja adalah salah satu perintah Allah dan sunnah Rasul[32]. Menurut Artyasa yang dikutip oleh Soleha, agama Islam merupakan agama yang memiliki pijakan kepercayaan yang kuat dan jelas. Seorang pekerja bertumpu kepada Allah dan selalu berusaha dengan berproduktivitas kerja yang tinggi, karena dalam agama Islam nilai produktivitas menjadi suatu hal yang utama dan terdepan[33]. Hal ini terdapat dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ ۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۚ

[31] AR Saleh, H Utomo - Among Makarti, dan undefined 2018, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang," *jurnal.stieama.ac.id* 11, no. 21 (2018), https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160.

[32] Konsep Produktifitas et al., "Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam," *ejurnal.iainpare.ac.id* 1, no. 2 (2019), https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1144.

[33] T Soleha - Islaminomics: Journal of Islamic Economics, undefined Business, dan undefined 2016, "Disiplin kerja dalam perspektif Islam dan produktivitas kerja karyawan," *jurnal.isvill.ac.id*, diakses 21 Januari 2022, http://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/viewFile/50/45.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

"*Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasulnya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitahukan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*"

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwasannya Allah SWT memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja dengan tidak hanya berharap imbalan dunia, namun imbalan akhirat. Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Saepudin dan Surya, produktivitas merupakan sikap yang memiliki pandangan optmis bahwa hari ke esok akan selalu lebih baik dari hari sebelumnya[34]. Dalam sebuah organisasi, setiap anggota perlu untuk mengoptimalkan kinerja dengan berproduktif yang tinggi.

c) Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjutak dalam Yuni Kartini, terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu[35] :

1) Pelatihan

Pelatihan kerja dilakukan untuk meningkatkan keterampilan anggota dalam melakukan pekerjaan. Dalam suatu organisasi, pelatihan merupakan suatu hal perlu dilakukan untuk memberikan pengetahuan dasar bagi anggota organisasi. Dengan adanya pelatihan, anggota organisasi dapat melakukan pekerjaannya dengan tepat dan meminimalisir sebuah kesalahan. Organisasi yang melakukan pelatihan bagi anggota dapat mengembangkan keterampilan anggota, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik anggota organisasi memeiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja anggota. Hal ini dikarenakan saat

[34] E Saepudin, ME Surya - Islamadina: Jurnal Pemikiran, and undefined 2017, 'Model Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Perspektif Al Quran', *Jurnalnasional.Ump.Ac.Id* <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/ISLAMADINA/article/view/1529> [accessed 23 January 2022], hal 66.

[35] Yuni Kartini, *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial* (Makasar: Guepedia, 2020).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

kondisi mental dan fisik anggota tidak baik akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Hasil kerja dari anggota tidak dapat mencapai target dan memiliki kualitas yang menurun. Oleh karena itu, kondisi mental dan fisik dari setiap anggota organisasi perlu diperhatikan.

3) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan perlu untuk saling jalin-menjalin. Atasan perlu memperhatikan anggotanya agar anggotanya dapat mengikuti intruksi ataupun arahan yang diberikan. Salah satu bentuk sikap jalin-menjalin adalah dengan mengikutsertakan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan. Dengan hal ini, atasan memperlakukan anggotanya dengan baik sehingga anggota organisasi akan memberikan hasil kerja yang optimal.

d) Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora yang dikutip oleh Sischa, dkk, terdapat alat ukur atau indikator dalam produktivitas kerja[36].

1) Efektif

Organisasi dikatakan efektif apabila organisasi mencapai hasil atau target secara cepat dan tepat. Orientasi dari efektif adalah hasil, sehingga hasil kerja dari anggota organisasi dilakukan secara tepat. Jika hasil yang dicapai memiliki nilai besar,maka nilai efektifitasnya pun tinggi. Menurut Siagian dalam Ichsan, efektivitas kerja adalah pelaksanaan tugas diselesaikan dengan tepat waktu tanpa memperhatikan cara melakukannya. Penilaian hasil kerja tergantung pada anggota organisasi melaksanaan tugas atau tidak[37]. Menurut Ekosusilo dan Kasihadi yang dikutip oleh Fauzi, efektivitas kerja menunjukkan keadaan rencana yang dapat tercapai. Jika rencana yang ditetapkan telah banyak yang tercapai,

[36] Sischa, *op. cit.*

[37] RN Ichsan - JUMANT dan undefined 2019, "Kepemimpinan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe," *jurnal.pancabudi.ac.id*, diakses 19 Januari 2022, http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/500.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

maka organisasi dapat dikatakan efektif[38].

2) Efisien

Efisien merupakan perbandingan antara masukan, dan output yangmana hal ini menekankan input dan mendapatkan output lebih dari input. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Atmaja, dkk, efisiensi adalah pelaksanaan tugas dengan cara mudah, penggunaan input dan waktu yang optimal[39]. Menurut Miraza dalam Suharyanto, efisiensi merupakan penggunaan sumber daya dalam setiap pelaksanaan tugas berjalan dengan optimal. Penggunaan sumber daya tersebut meliputi biaya, waktu, dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dengan input yang minimal dan hasil yang maksimal[40].

3) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan pengukuran mutu dari hasil kinerja yang dapat dilakukan pengukuran dengan efektifitas dan efisiensi yang dilakukan sumber anggota organisasi sesuai dengan standar operasional. Menurut Hao dalam Mukti dkk, kualitas kerja adalah pelaksanaan tugas dengan handal dan cermat, sehingga memiliki mutu yang tinggi[41]. Kualitas kerja dalam sebuah organisasi memiliki peran penting bagi setiap anggota organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kualitas kerja merupakan hasil kerja dari setiap anggota organisasi yang diukur berdasarkan standar mutu yang telah ditentukan. Menurut Flippo

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[38] R Fauzi, 'Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah', 2021 <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15355> [accessed 23 January 2022], hal 16.

[39] AT Atmaja, … D Santoso - JIKAP (Jurnal Informasi, and undefined 2018, 'PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI ADMNISTRASI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA DI BIDANG PENDAPATANDINAS', *Jurnal.Uns.Ac.Id* , <https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/viewFile/20794/16234> [accessed 23 January 2022], hal 6.

[40] Agus Suharyanto, Noer Soetjipto, and Djoko Sulistya, 'Pengaruh Efisiensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening', *Journal.Umg.Ac.Id* <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i2.922>, hal 70.

[41] Kualitas Kerja and others, 'ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KSPPS HARAPAN UMAT PATI', *Capital.Stiesemarang.Ac.Id*, 3 (2021), 148 <http://capital.stiesemarang.ac.id/index.php/capital/article/view/126> [accessed 23 January 2022], hal 153.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam Sugiarto, sebuah kualitas kerja dapat diukur berdasarkan efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam pencapaian tujuan yang baik dan memiliki nilai guna[42].

4) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah hasil pekerjaan oleh anggota organisasi dalam waktu tertentu. Menurut The Liang Gie dalam Hidayat dan Nismawati, kualitas kerja merupakan sebuah kemampuan untuk memberi hasil kerja dengan jumlah yang lebih banyak dari standar yang ditentukan[43]. Jadi, kuantitas kerja adalah pencapaian jumlah tugas yang telah ditentukan oleh organisasi dalam waktu yang sudah ditetapkan[44].

5) Ketepatan waktu

Setiap anggota organisasi memiliki standar tugas yang harus terpenuhi, salah satunya tepat waktu. Ketepatan waktu merupakan pencapaian target yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

6) Disiplin kerja

Disiplin waktu merupakan ketepatan waktu yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Rofi yang dikutip oleh Jufrizen dan Hadi, disiplin kerja merupakan salah satu cara pengendalian diri setiap anggota organisasi untuk menunjukkan kesungguhan dalam bekerja. Dengan adanya tindakan disiplin yang dilakukan oleh anggota, sebuah pelanggaran dari prosedur kerja dapat

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[42] Irwan Sugiarto, Sekolah Tinggi, and Hukum Bandung, 'Kualitas Kerja Reporter Berita Di Stasiun TVRI Jawa Barat: Studi Deskriptif Tentang Kualitas Kerja Reporter Berita Di Stasiun Televisi Republik Indonesia Dalam', 2021 <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/38004> [accessed 23 January 2022], hal 17.

[43] M Hidayat, N Nismawati - Economix, and undefined 2020, 'PENGARUH STRES KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA', *103.76.50.195* <http://103.76.50.195/economix/article/view/12946> [accessed 23 January 2022], hal 143.

[44] S Selfianita, IM Choir - Jurnal Pariwisata Bunda, and undefined 2021, 'ANALISIS KUALITAS DAN KUANTITAS KERJA KARYAWAN RECEPTIONIST DI ROCKY HOTEL PADANG', *Ejournal.Akparbundapadang.Ac.Id*, 1.2 (2021) <https://ejournal.akparbundapadang.ac.id/index.php/jurnal-pariwisata-bunda/article/view/35> [accessed 23 January 2022], hal 37.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

diberikan sebuah sanksi[45]. Sedangkan menurut Rivai, disiplin kerja dilakukan oleh organisasi sebagai alat komunikasi untuk memberikan perubahan pada perilaku anggota organisasi. Hal ini dilakukan untuk memberikan peningkatan kerja dengan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati norma sosial[46].

7) Semangat kerja

Semangat kerja menunjukkan sebuah gairah kerja yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan sebuah pekerjaan di berbagai situasi dan kondisi. Menurut Moekijat dalam Siregar, semangat kerja anggota organisasi menggambarkan sebuah emosi semangat dan gembira. Jika anggota organisasi menyelesaikan tugasnya dengan senang dan optimis, maka hal itu dapat dikatakan bahwa anggota organisasi memiliki semangat kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, aapabila anggota organisasi menyelesaikan tugasnya dengan gelisah dan pesimis, maka hal tersebut menunjukkan bahwa anggota organisasi memiliki semangat kerja yang rendah[47].

2. Kepemimpinan (X1)

a) Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah suatu hal yang berbeda. Pemimpin adalah sebuah peran dari seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan keterampilan kepemimpinan, sehingga ia mampu untuk mendorong anggotanya dalam mencapai tujuan. Sedangkan kepemimpinan merupakan sebuah usaha untuk mendorong atau mempengaruhi perilaku anggota

[45] Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Jufrizen and others, 'Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', *E-Jurnal.Lppmunsera.Org*, 7.1 (2021) <https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277> [accessed 23 January 2022], hal 39.

[46] MSi ST Abrar Muslim and others, 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Ojs.Serambimekkah.Ac.Id* <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696> [accessed 23 January 2022], hal 136-137.

[47] Hubungan Antara and others, 'Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige', *Ojs.Uma.Ac.Id*, 5.1 (2019) <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>, hal 34.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

organisasi dalam mencapai tujuan[48]. Hal ini senada dengan Sunyoto yang dikutip oleh Posuma, kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi tingkah laku kelompok atau individu untuk mencapai sebuah tujuan[49]. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Wardani dkk, gaya kepemimpinan dalam suatu lembaga memberikan integrasi dan dorongan gairah kinerja untuk mencapai sasaran secara optimal[50]. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan dorongan, motivasi kepada anggota organisasi melalui kecakapan, keteladanan yang baik untuk bawahannya.

Kepemimpinan adalah gabungan dari kemampuan dan sifat atau karakteristik yang dimiliki seorang pemimpin. Pemimpin perlu untuk memiliki kecakapan professional, sehingga pemimpin dapat menggerakkan anggotanya dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis dalam sebuah organisasi, sehingga seorang pemimpin perlu untuk memiliki sikap tegas, lugas, jelas, dan konsisten. Dengan kepemimpinan yang baik, pemimpin dapat memberikan sebuah perintah kepada anggota dan anggota memenuhi perintah dari pemimpin dengan antusias, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas dari setiap anggotanya[51].

b) Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan merupakan bukan suatu hal yang bisa dihindari dari suatu kehidupan. Dalam sebuah kehidupan, setiap orang tentunya memiliki sebuah organisasi. Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin. Dalam Al-Qur'antelah banyak dijelaskan mengenai kepemimpinan. Dalam Islam,

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[48] Masduki Duryat, *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)* (Indyamayu: Alfabeta Bandung, 2015).
[49] CO Posuma - Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, undefined Manajemen, dan undefined 2013, "Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado," *ejournal.unsrat.ac.id*, diakses 5 November 2021, https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2748.
[50] YAK Wardani - E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK" dan undefined 2018, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright Di Surabaya," *fe.ubhara.ac.id* 4, no. 3, diakses 5 November 2021, http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/637.
[51] M.Pd. Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos., Pendekatan Dan Model Kepemimpinan (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018),hal 43-44.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

terdapat beberapa istilah mengenai pemimpin, yaitu *Khalifah, Imam, dan Uli al-Amri*. Menurut Ahmad dalam Munandar, kepemimpinan merupakan

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَاهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا

kegiatan yang melakukan pengaruh dan membimbing anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi[52]. Sikap mempengaruhi dan membimbing terdapat dalam surah Al-Azhab ayat 45.

"Wahai Nabi! Sesunguhnya Kami mengutusmu untuk menjadi saksi, pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan"

Dalam tafsir Al Maraghi, Surah Al-Azhab ayat 45 menjelaskan bahwa Nabi Muhammad telah diutus sebagai saksi, pengawas dan mengetahui perbuatan umatnya. Selain itu, Rasulullah SAW membenarkan atau mendustakan segala bentuk perbuatan yang umatnya lakukan dengan memberikan petunjuk. Nabi Muhammad SAW diutus untuk memberi kabar gembira kepada umatnya mengenai surga dan memberi peringatan mengenai neraka[53].

Dalam ayat di atas jika diperspektifkan dalam manajemen adalah seorang pemimpin mengarahkan anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal. Pemimpin memberikan motivasi dan insentif lainnya kepada anggota organisasi agar melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini memiliki tujuan agar anggota organisasi tidak melakukan kesalahan dalam melakukan tugasnya. Jika anggota organisasi termotivasi untuk melakukan tugasnya, maka anggota organisasi dapat menghasilkan kinerja yang baik.

c) Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki fungsi-fungsi penting

[52] H Munandar - Jurnal Al Mabhats and undefined 2017, 'Kepemimpinan Dalam Perspektif Al-Qur'an', Ejurnal.Iainlhokseumawe.Ac.Id, 107.2 (2017) <https://ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/al-mabhats/article/view/147> [accessed 21 January 2022], hal 109.
[53] Ahmad Musthofa AL Maraghi, *Terjemah Tafsir Al Maraghi Jilid 28* (Semarang: Toha Putra, 1989).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam menjalankan target yang telah ditentukan. Menurut Hadari Nawawi dalam Hutahaean, terdapat lima fungsi kepemimpinan dalam organisasi[54].

1) Fungsi Instruktif

   Seorang pemimpin memiliki peran sebagai komunikator dalam organisasi. Pemimpin memberikan intruksi atau perintah kepada anggota organisasi dengan jelas. Intruksi yang jelas dilakukan agar kebijakan dari pemimpin dapat terlaksana secara efektif.

2) Fungsi Konsultatif

   Sebagai seorang pemimpin perlu untuk memperhatikan bawahannya dalam menentukan sebuah keputusan. Pemimpin perlu untuk mengikutsertakan anggotanya dalam segala bentuk kegiatan di organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mempertimbangkan dan konsultasi kepada anggota organisasi untuk menetapkan keputusan Bersama.

3) Fungsi Partisipasi

   Dalam sebuah organisasi, semua sumber daya manusia yang ada didalamnya perlu untuk turut berpartisipasi menjalankan seluruh program atau rencana yang telah ditentukan. Seorang pemimpin memotivasi anggotanya untuk berpartisipasi dalam organisasi. Keterlibatan anggota organisasi membantu dalam proses kepemimpinan. Oleh karena itu, pemimpin dapat melibatkan anggota organisasi untuk menentukan keputusan dan menjalankan keputusannya secara optimal.

4) Fungsi Delegasi

   Fungsi delegasi merupakan salah satu bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada anggota organisasi untuk diberikan sebuah wewenang atau tanggung jawab. Pemimpin dapat mendelegasikan sebuah wewenang kepada anggotanya untuk menentukan keputusan

[54] Wendy Sepmady Hutahaean, *Pengantar Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press, 2021), hal 4-5.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

bagi organisasi.

5) Fungsi Pengendalian

Pemimpin tidak hanya membuat dan memutuskan sebuah keputusan kepada anggotanya. Selain itu juga, pemimpin tidak hanya memberikan tugas dan target kepada anggota organisasi. Sebagai seorang pemimpin dapat mengawasi, mengarahkan, membimbing, dan koordinasi kepada anggotanya yang menyelesaikan tugasnya agar tugas dapat terselesaikan dengan hasil yang optimal.

d) Sub Variabel Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki indikator-indikator sebagai alat ukurnya.

1. Keteladanan

Menurut Covey yang dikutip oleh Lindayanti, Hayati, dan Suryani, keteladanan adalah tingkah laku yang dapat dipercaya dan dapat dicontoh dengan tujuan untuk menjadi terpercaya[55]. Sebagai seorang pemimpin yang menjadi pengaruh atau pendorong anggotanya dalam menghasilkan kinerja yang baik perlu untuk mencerminkan perilaku yang baik. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Siagian dalam Saputri dan Muhsin, sebagai pemimpin harus menunjukkan sikap setia, disiplin kerja, berdedikasi, bermoral, beretika dan berbagi nilai-nilai positif kepada anggotanya[56].

2. Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam memahami segala hal dan kondisi. Selain itu, kecakapan juga merupakan sebuah kemampuan untuk memecahkan masalah dengan

[55] L Lindayanti et al., "PERAN KEPALA DESA DALAM MENIGKATKAN KINERJA PEGAWAI DARI ASPEK KETELADANAN DI DESA LUKBAYUR KECAMATAN TANTA KABUPATEN," *jurnal.stiatabalong.ac.id* 1, no. 1 (2018), http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/115.

[56] ED Saputri, M Muhsin - Economic Education Analysis Journal, and undefined 2018, 'PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH VARIABEL KETELADANAN PEMIMPIN, KOMPETENSI PERANGKAT DESA, DAN BUDAYA', *Journal.Unnes.Ac.Id*, 1.1 (2019), 2685–1687 <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/28345> [accessed 23 January 2022], hal 1131.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

pemikiran. Menurut Roobin dalam Ardian, kemampuan kerja adalah bentuk penguasaan terhadap suatu tugas yang diberikan dan bentuk penilaian terhadap suatu hal yang telah dilakukan anggota organisasi[57].

3. Koordinasi

Menurut Manullang yang dikutip oleh Enadarnita dan Asvio, koordinasi merupakan pengarahan kegiatan seluruh bagian dari organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal dan memberikan keselarasan kerja antar bagian dalam mencapai tujuan[58]. Sikap koordinasi yang dimiliki pemimpin merupakan sikap yang dapat memadukan berbagai kondisi yang berbeda namun dilakukan secara efisien dan efektif. Selain itu, koordinasi adalah bentuk komunikasi antar pemimpin dan bawahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Darmanto, koordinasi memiliki dua bentuk, yaitu horizontal dan vertikal. Koordinasi vertikal merupakan pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi kepada anggota organisasi yang berada di bawah tanggungjawabnya. Sedangkan koordinasi horizontal merupakan pengarahan kerja yang dilakukan terhadap tingkat organisasi yang sejajar[59].

4. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan penentuan dua pilihan atau lebih dalam menyelesaikan permasalahan dan menentukan tindakan selanjutnya di masa depan. Pengambilan keputusan merupakan sebuah

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[57] Kajian Ekonomi and others, 'Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB', *Jurnal.Pancabudi.Ac.Id*, 4.2 (2019) <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597> [accessed 23 January 2022], hal 125-126.

[58] E Enadarlita, N Asvio - JMKSP (Jurnal Manajemen, and undefined 2019, 'Pengaruh Koordinasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi', *Jurnal.Univpgri-Palembang.Ac.Id* <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/2473> [accessed 23 January 2022], hal 38.

[59] FR Darmanto - Jurnal Pengembangan Wiraswasta and undefined 2018, 'Pengaruh Budaya, Disiplini Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DOAP 1 Jakarta', *Scholar.Archive.Org*, 20 <https://scholar.archive.org/work/7qgsvmiucvaz3ixubffbe5ymvi/access/wayback/http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/download/216/pdf> [accessed 23 January 2022], hal 83.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

pengambilan tindakan yang dianggap tepat dan bentuk pendekatan yang terstruktur terhadap macam-macam alternative yang ada[60].

5. Motivasi

Menurut Winardi yang dikutip oleh Sriwidodo dan Haryanto, motivasi berasal dari dalam diri seseorang yangmana mereka memiliki kekuatan yang potensial dan hal tersebut dapat berkembang. Oleh karena itu, motivasi dapat mempengaruhi kinerja dan hal itu bergantung pada situasi dan kondisi seseorang[61]. Menurut Jufrizen dalam Jufrizen dan Hadi, motivasi adalah sesuatu yang dapat memberi pengaruh terhadap perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi, seseorang akan memiliki semangat sehingga seseorang dapat melakukan Tindakan yang akan menghasilkan sesuatu dengan optimal[62].

3. Standar Operasional Prosedur (SOP) (X2)

a) Pengertian Standar Operasional Prosedur

Sebuah organisasi membutuhkan acuan atau pedoman dalam melaksanakan sebuah tugas agar standar yang ditentukan dapat tercapai. Menurut Sailendra dalam Dipadirani, Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah pedoman untuk menjamin kegiatan operasional dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar[63]. Menurut Wikipedia, SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah suatu cara sebagai pedoman kinerja yang telah terstandarisasi dan bersifat mengikat untuk para anggota kerja. Menurut Terry dalam Syamsi yang dikutip oleh Kusumastuti, prosedur kerja

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

[60] A Setiawan - JUMANT and undefined 2019, 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG', *Jurnal.Pancabudi.Ac.Id* <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/501> [accessed 23 January 2022], hal 25.

[61] Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 1 (2020).

[62] Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Jufrizen and others, hal 38.

[63] Luluk Cahya Dipadirani, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan bagian Logistik dan Produksi Top Ten Group di," 2020, http://repository.untag-sby.ac.id/3625/.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

merupakan langkah-langkah atau runtutan tugas yang berkaitan guna untuk menyelesaikan suatu pekerjaan[64]. Standar operasional prosedur berkaitan dengan penyelesaian suatu tugas untuk memperoleh hasil yang efektif dengan meminimalisir biaya. Panduan dalam Standar operasional prosedur disusun dengan tujuan memberikan kemudahan dan ketertiban dalam menjalankan tugasnya. Panduan ini disusun berurutan dari awal sampai akhir sesuai dengan proses melakukan pekerjaan[65].

b) Standar Operasional Prosedur dalam Perspektif Islam

Agama Islam memiliki hukum yang menjadi acuan untuk mengatur seluruh manusia, baik berkehidupan maupun penyelesaian masalah. Dengan adanya aturan untuk menjalani kehidupan, seluruh manusia akan menjadi terarah dan mudah dalam mencapai tujuan hidup. Hal ini sama halnya dalam manajemen sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sebuah aturan dalam bekerja, agar anggota organisasi dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan stndar yang ditentukan. Hal ini terdapat dalam Surah An Nisa ayat 58 :

إِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُكُمْ اَنْ تُؤَدُّوا الْاَمٰنٰتِ اِلٰٓى اَهْلِهَا ۙ وَاِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ اَنْ تَحْكُمُوْا بِالْعَدْلِ ۗ اِنَّ اللّٰهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهٖ ۗ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ سَمِيْعًاۢ بَصِيْرًا

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menuyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia agar kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajran yang sebaik-baiknua kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat"

[64] S Kusumastuti, "Pengaruh Pembuatan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Wangsa Jatra Lestari," 2014, http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/32552.
[65] Z Abuhasmy, 'Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amanah Finance Cabang Parepare', 2018 <http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1837> [accessed 20 January 2022], hal 12-13.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwasannya Allah memberikan perintah bahwasannya dalam memberikan sebuah tanggung jawab atau amanat kepada orang yang berhak. Selain itu, manusia menetapkan sebuah aturan bagi lainnya hendaknya aturan tersebut ditentukan secara adil. Jika hal ini diperspektifkan dalam manajemen, sebuah organisasi memberikan tugas kepada anggota sesuai dengan kemampuan dan menetapkan prosedur kerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Tambuan dalam Agil, standar operasional prosedur merupakan panduan yang digunakan untuk memberikan prosedur operasional dalam suatu organisasi. Panduan tersebut dilakukan oleh seluruh anggota organisasi agar tugas yang dikerjakan dapat berjalan efektif, konsisten, berstandar, dan sistematis[66].

c) Prinsip Standar Operasional Prosedur

Standar operasional prosedur memiliki ditentukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip. Dalam PERMENPAN (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara) Nomor PER/21/M.PAN/11/2008 terdapat dua prinsip, yaitu prinsip penyusunan standar operasional prosedur dan prinsip pelaksanaan standar operasional prosedur[67].

1. Prinsip Penyusunan Standar Operasional Prosedur
    a. Kemudahan dan kejelasan

       Penyusunan prosedur dapat memudahkan para anggota organisasi untuk mengerti dan menerapkan prosedur dengan baik. Selain itu juga, penyusunan prosedur jelas bagi anggota organisasi yang baru dalam menjalankan tugas.

    b. Efisiensi dan efektivitas

       Penyusunan prosedur bagi anggota organisasi untuk menyelesaikan tugasnya harus prosedur yang efektif dan efisien

[66] Tubagus Agil, 'Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam', *Skripsi* (UIN Raden Intan Lampung, 2018), hal 13.
[67] Tim Reformasi Birokrasi Nasional, *Pedoman Penyusunan Standar Operasional (SOP) Administrasi Pemerintahan*, 2008, hal 4-6.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dalam pelaksanaannya.

c. Keselarasan

Setiap anggota organisasi memiliki memiliki tugas yang berbeda-beda. Namun, setiap tugas yang diberikan saling memiliki keterikatan. Penyusunan prosedur harus memiliki standar yang selaras dengan standar prosedur lainnya.

d. Keterukuran

Prosedur yang disusun menghasilkan output yang dapat diukur dengan standar kualitas dalam mencapai keberhasilan.

e. Dinamis

Standar dari prosedur yang ditentukan dapat disamakan dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini dapat mengembangkan penyelenggaraan administrasi.

f. Berorientasi pada pengguna

Dalam penyusunan prosedur memiliki orientasi terhadap kepuasan pengguna. Oleh karena itu prosedur harus melakukan pertimbangan terhadap kebutuhan pengguna.

g. Kepatuhan hukum

Penyusunan prosedur tidak lepas dari peraturan pemerintah. Standar prosedur harus mencukupi ketentuan dan peraturan pemerintah.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

h. Kepastian hukum

Penyusunan prosedur harus ditetapkan oleh pemimpin sesuai dengan standar. Penentapan prosedur sebagai produk hukum yang harus dilakukan, ditaati, dan menjadi pelindung pegwai dari seluruh kemungkinan tuntutan hukum.

2. Prinsip Pelaksanaan Standar Operasional Prosedur

a. Konsisten

Standar operasional prosedur dilakukan oleh anggota organisasi secara konsisten dalam seluruh keadaan.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

b. Komitmen

Seluruh anggota organisasi perlu untuk berkomitmen dalam melaksanakan standar operasional prosedur.

c. Perbaikan berkelanjutan

Dalam pelaksanaan standar operasional prosedur tidak hanya mentaati dan melaksanakan, melainkan pelaksanaan prosedur terbuka kepada anggota organisasi untuk menyempurnakan sehingga prosedur dapat efisien dan efektif.

d. Mengikat

Standar operasional prosedur harus mengikat anggota organisasi agar anggota organisasi melaksanakan tugas sesuai standar operasional prosedur yang sudah ditentukan.

e. Seluruh unsur memiliki peran penting

Pelasanaan standar operasional prosedur perlu dilaksanakan oleh seuruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi memiliki peran penting. Jika terdapat anggota organisasi yang tidak melakukan prosedur dengan optimal, maka hal tersebut dapat menganggu prosedur lainnya.

f. Terdokumentasi dengan baik

Standar operasional prosedur perlu untuk dijaga dengan baik, sehingga prosedur yang telah ditentukan standarisasinya harus disimpab atau diarsipkan. Hal ini dapat dijadikan referensi bagi yang memerlukan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

d) Sub Variabel Standar Operasional Prosedur

Indikator dari standar operasional prosedur (SOP), yaitu:

1. Efisiensi

Kinerja diharapkan sesuai dengan tujuan dan terget, selain itu juga segala kegiatan kerja dilakukan tepat waktu

2. Efektif

Segala sesuatu dapat dikatakan efektif bila suatu usaha untuk mencapai

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

target atau tujuan dilakukan secara tepat.

3. Konsistensi

   Segala hal atau ketetapan yang tidak berubah dan dapat dikalkulasi dengan tepat. Oleh karena itu, segala hal membutuhkan kedisiplinan yang tinggi

4. Minimalisasi kesalahan

   SOP digunakan untuk membimbing segala bentuk aktivitas kerja secara sistematis, sehingga sebuah kesalahan dapat diminimalisir

5. Peta kerja

   Peta kerja menjadi lebih fokus dengan adanya standar operasional prosedur. Sehingga, pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih fokus tanpa melebar kemana- mana.

C. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan sebuah pola pikir yang memberikan penjelasan proses yang berhubungan antara dua variable atau lebih. Paradigma penelitian digunakan untuk memudahkan pembaca dalam memahami penelitian[68].

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dari setiap anggota organisasi menentukan cepat lambatnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan produktivitas kerja dari anggotanya. Tinggi rendahnya sebuah produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin dengan kepemimpinannya yang dapat mendorong para anggota untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Kepemimpinan yang memperhatikan hubungan antara bawahan dan atasan akan membuat anggota organisasi merasa diakui. Dengan pengakuan tersebut, anggota organisasi terdorong untuk melakukan tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

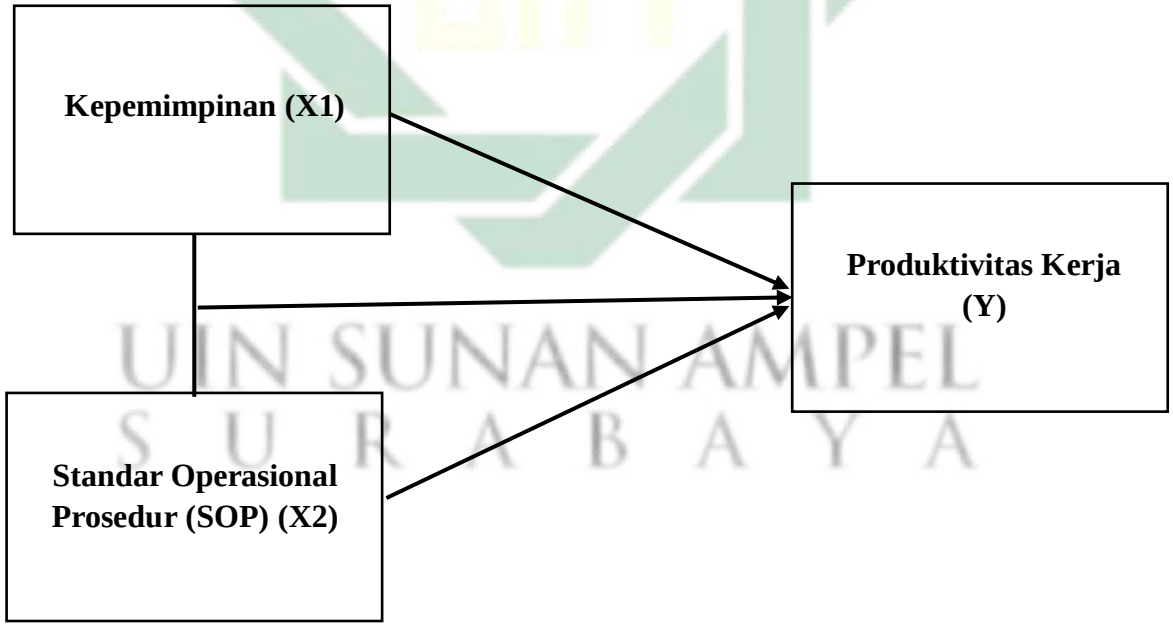
2. Hubungan Standar Operasional Prosedur dengan Produktivitas Kerja

[68] Tim Penyusun, *op. cit.*

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Anggota organisasi melakukan tugasnya dengan hasil yang berkualitas dan berkuantitas yang baik dikarenakan dalam organisasi terdpat panduan atau pedoman untuk melakukan tugasnya. Panduan tersebut merupakan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur berisikan panduan kerja secara berututan dari awal hingga akhir. Dengan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), anggota organisasi dapat mengukur hasil kerjanya sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Anggota organisasi yang melaksanakan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menjalankan tugasnya dapat mengurangi kesalahan. Anggota organisasi yang menyelesaikan tugas dengan kesalahan yang sedikit dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

1. H1 : Adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

H0 : Tidak adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan

2. H1 : Adanya nilai hubungan antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan

   H0 : Tidak adanya nilai hubungan antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan

3. H1 : Adanya variabel yang lebih kuat pengaruhnya antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

   H0 : Tidak adanya variabel yang lebih kuat pengaruhnya antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

4. H1 : Adanya variabel antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

   H0 : Tidak adanya variabel antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuntitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiono yang dikutip oleh Puspita, penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode yang diperlukan untuk penelitian pada populasi atau sampel, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, dan menanalisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif. Hal ini dilandaskan dengan filsafat positivisme atau teori yang bertujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditentukan[69].

Penelitian asosiatif (hubungan) berkaitan dengan hubungan antar variabel namun penelitian ini tidak dapat memberikan penjelasan mengenai sebab sebab akibat[70]. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh Handayani dan Dewi, penelitian asosiatif memiliki tingkatan yang lebih tinggi dibandingkan penelitian yang lain, yaitu deskriptif dan komparatif. Selain itu juga, penelitian asosiatif memiliki fungsi untuk memberikan penjelasan, ramalan, dan kontrol suatu kejadian[71].

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Lokasi dipilih oleh peneliti untuk melakukan penelitian adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

[69] AG Puspita, "Pengaruh Penerapan Just In Time Terhadap Efisiensi Biaya Produksi Dan Efektivitas Produksi (Studi Pada PT Sugiura Indonesia)," 2015, http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/5636.
[70] Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan : Teori dan Implementasi* (Sleman: Deepublish, 2013).
[71] R Handayani, LK Dewi - Jurnal Indonesia Membangun, dan undefined 2013, "Pengaruh Promosi terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Bagi Masyarakat Di Wilayah Kelurahan Cibeber Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi," *jurnal.inaba.ac.id*, diakses 5 November 2021, https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/13/8.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

terletak di Jalan Monginsidi No. 3 Sidoarjo, telp. 031 8921230 e-mail kabsidoarjo@kemenag.go.id .

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1) Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek pada suatu wilayah yang mana sesuai dengan kriteria permasalahan pada penelitian yang ditentukan[72]. Populasi adalah seluruh objek penelitian baik itu manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan lain sebagainya yang mana objek tersebut merupakan sumber data penelitian[73]. Berdasarkan paparan tersebut, peneliti menentukan populasi yaitu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo berjumlah 58 pegawai.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ketentuan tertentu sesuai dengan prosedur dan mewakili seluruh populasi[74]. Sampel yang memiliki sifat representatif dalam menarik kesimpulan dapat mencakup populasi[75]. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel penelitian

$$n = \frac{N}{1+(N \times 0{,}1^2)}$$

$n = 58 / (1+(58x0{,}1^2)$

$n = 58 / (1+ (58x0{,}01)$

$n = 58 / (1+ 0{,}58)$

$n = 58 / 1{,}58$

$n = 36{,}7$

Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 37 responden pegawai

[72] Nanang Martono, *Statistik Sosial (Teori dan Aplikasi Program SPSS)* (Jogjakarta: Penerbit Gaya Media, 2010).
[73] Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2005).
[74] Nanang Martono, *op. cit.*
[75] dkk Pinton Setya Mustafa, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga* (Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo dengan *margin of error* 5%. *Margin of error* adalah tingkat kesalahan yang ditetapkan, sehingga tingkat kepercayaan terhadap populasi sebesar 95%.

3) Teknik Sampling

Teknik sampling adalah beberapa teknik pengambilan sampel penelitian. Dalam teknik sampling, perlu diperhatikan beberapa faktor dalam menentukan sampel representatif[76] . Menurut Sukardi yang dikutip oleh Pinton Setya Mustofa dkk, semakin besar jumlah pengambilan sampel, maka penelitian semakin menggambarkan populasi[77]. Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah *Simple Random Sampling*. Teknik *simple random sampling* merupakan pengambilan sampel secara acak tanpa melihat strata yang ada di populasi[78]. Peneliti mengambil sampel secara acak kepada seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kepemimpinan (variabel X1), standar operasional prosedur (variabel X2), dan produktivitas kerja (variabel Y). Ketiga variabel tersebut memiliki dimensi sebagai berikut.

Variabel	**Dimensi**	**Indikator**
Kepemimpinan (X1)	Keteladan	1. Memiliki sikap yang positif
		2. Memiliki tutur kata yang dapat dipercaya
		3. Memiliki Tindakan yang menunjukkan tanggung jawabnya
	Kecakapan	1. Memiliki kemampuan komunikasi
		2. Memahami sebuah hubungan
		3. Memiliki persepsi yang tepat

[76] Burhan Bungin, *op. cit.*
[77] Pinton Setya Mustafa, *op. cit.*
[78] Nanang Martono, *op. cit.*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

	Koordinasi	1. Menjalin hubungan yang baik antar bawahan dan atasan maupun sesama
		2. Memiliki kepedulian terhadap keluhan karyawan
		3. Memiliki wewenang dan tanggung jawab
		4. Memberikan informasi dan intruksi yang jelas
	Pengambilan keputusan	1. Memahami permasalahan yang terjadi
		2. Mencari alternatif yang tepat
		3. Menentukan keputusan
	Motivasi	1. Mengakui keberadaan karyawan
		2. Memberikan peluang kepada karyawan
		3. Memberikan prestasi kerja
		4. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan
Standar Operasional Prosedur (X2)	Efisien	1. Memberikan hasil yang optimal
		2. Menggunakan sumber daya dengan tepat
		3. Mengoperasikan sumber daya yang sesuai dengan standar
	Efektif	1. Mencapai tujuan
		2. Menghasilkan output yang sesuai target
		3. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

	Konsisten	1. Memiliki keadilan kepada seluruh karyawan
		2. Menentukan standar yang dapat berkelanjutan
		3. Menentukan kedisiplinan bagi karyawan
	Meminimalisir kesalahan	1. Menentukan prosedur yang sistematis
		2. Menentukan prosedur yang tepat
	Peta kerja	1. Membuat prosedur sesuai dengan deskripsi pekerjaan
		2. Menentukan prosedur kerja yang sesuai dengan penempatan kerja
Produktivitas kerja (Y)	Efisien	1. Menggunakan sumber daya dengan tepat
		2. Menggunakan input secara optimal
		3. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
	Efektif	1. Mencapai tujuan
		2. Menghasilkan hasil sesuai dengan target
		3. Menghasilkan hasil yang optimal
	Kualitas kerja	1. Memiliki kemampuan
		2. Memiliki keterampilan
		3. Memiliki pengetahuan
	Kuantitas kerja	1. Memberikan volume kerja yang lebih dari yang ditentukan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

		2. Mencapai standar kerja yang ditentukan
	Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan tugas esuai dengan jadwal yang ditentukan
		2. Memiliki kedisiplinan waktu
	Disiplin kerja	1. Memiliki ketepatan dalam segala hal
		2. Memiliki tanggung jawab yang penuh
		3. Memiliki ketaatan terhadap aturan
	Semangat kerja	1. Memiliki kedisiplinan kerja
		2. Menyelesaikan tugas tepat waktu
		3. Memiliki kepuasan kerja
		4. Memiliki perasaan senang terhadap pekerjaan yang diterima
		5. Mampu melakukan tugas dengan kerja sama

E. Tahap-Tahap Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga tahapan, yaitu :

1) Tahap pra penelitian

Pada tahap pra penelitian, peneliti melakukan perencanaan pada beberapa hal.

a. Observasi. Peneliti menentukan variabel-variabel dengan melakukan penelitian pustaka, sehingga peneliti memiliki teori dasar. Selanjutnya peneliti melakukan identifikasi pada permasalah yang terjadi di objek penelitian melalui *website* dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, sehingga peneliti dapat menentukan rumusan masalah.

b. Pengajuan judul. Peneliti mengajukan judul kepada Sekretariat Manajemen

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Dakwah dengan menggunakan matriks. Dengan pengajuan tersebut, peneliti mendapat izin untuk dilanjutkan ke pembuatan proposal.

c. Pembuatan proposal. Pada pembuatan proposal, peneliti meerancang perencanaan untuk melakukan penelitian. Perencanaan dijadikan sebagai pedoman peneliti. Proposal berisi tentang permasalahan yang diteliti beserta alasannya, tujuan dari penelitian, lokasi dan sampel penelitian, jenis dan teknik pengambilan data, teknik analisis data, dan sistematika laporan penelitian.

d. Perijinan penelitian. Sebelum peneliti melakukan penelitian perlu untuk mendapatkan perijinan dari dosen pembimbing dan melakukan seminar proposal. Perijinan penelitian dilakukan untuk mengkoreksi rencana penelitian dan menguji kelayakan penelitian.

2) Tahap pelaksanaan penelitian

Pada tahap ini, peneliti mengimplementasikan seluruh rencana yang telah termuat dalam proposal. Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti melakuakn pengambilan data. Pengambilan data dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan. Data yang diambil dijadikan sebagai uji hipotesis. Peneliti menyebarkan kuesioner dalam bentuk cetak kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo .

3) Tahap pasca penelitian

Pada tahap ini, peneliti melakukan langkah akhir dari penelitian, yaitu penulisan hasil. Peneliti menjabarkan hasilnya dengan menganalisi data yang sesuai dengan Teknik yang telah ditentukan. Hasil penelitian ditulis secara sistematis dan terperinci.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi atau data adalah sebagai berikut.

1) Angket atau kuesioner

Menurut Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Hamdi dan Bahruddin,

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

angket atau kuesioner digunakan untuk penyelidikan terhadap suatu masalah[79]. Masalah tersebut menyangkut kepentingan orang banyak yangmana diselesaikan dengan mengedarkan formulir pertanyaan atau pernyataan. Formulir ditujukan kepada seluruh responden. Dalam penelitian ini, angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden dan telah disedikan jawaban. Sehingga, responden memilih jawaban yan telah disediakan. Menurut Winarno yang dikutip oleh Mustafa dkk, terdapat beberapa prosedur dalam pengambilan data melalui angket, yaitu[80]:

a) Menetapkan sasaran
b) Mengidentifikasi setiap variabel
c) Menjabarkan setiap variabel menjadi subvariabel
d) Menentapkan jenis data dan teknik analisis

Peneliti menyebarkan kuesioner atau angket kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo dengan mencetak angket, sehingga pegawai dapat meemilih jawaban dengan mencentang di lembar kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Menurut Bahrun dkk dalam Pranatawijaya dkk, skala likert merupakan skala pengukuran terhadap sebuah persepsi, sikap, atau pendapat terhadap fenomena social yang terjadi. Dalam skala likert, setiap pernyataan atau pertanyaan diberikan skor 1,2,3,4,5 untuk penyataan negatif, sedangkan skor 5,4,3,2,1 digunakan untuk pernyataan positif[81]. Dalam penelitiana ini, seluruh pernyataan dipilih dengan pilihan lima jawaban yaitu :

Skor	**Penjelasan**
1	Sangat tidak setuju
2	Tidak setuju

[79] Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014).
[80] Pinton Setya Mustafa, *op. cit.*
[81] Jurusan Teknik Informatika et al., "Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online," *jsi.politala.ac.id*, diakses 24 Januari 2022, doi:10.34128/jsi.v5i2.185, hal 129.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3	Kurang setuju
4	Setuju
5	Sangat setuju

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sebanyak 37 responden.

2) Dokumentasi

Menurut Winarno yang dikutip oleh Mustafa, dkk, dokumentasi merupakan penyelidikan terhadap benda tertulis, seperti buku, notulen rapat, majalah, dokumentasi dan peraturan[82]. Menurut Suharsaputra yang dikutip oleh Mustafa dkk, dokumentasi memberikan informasi atau data mengenai latarbelakang suatu kejadian dan aktivitas tertentu[83]. Peneliti harus memiliki ketelitian secara teoritik mengenai dokumen yang bermakna, sehingga peneliti tidak menganggap sepele terhadap dokumen[84]. Oleh karena itu, peneliti melakukan dokumentasi untuk pengambilan data dengan cara melihat dokumentasi secara online melalui website resmi dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Melalui website. Dokumen yang didapat peneliti dari website resmi berupa profil, struktur, dan arsip-arsip kegiatan pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

G. Teknik Validitas

1) Uji Validitas

Menurut Sudjana yang dikutip oleh Matondang, validitas merupakan ketepatan suatu alat penilaian terhadap suatu hal yang dinilai dengan benar[85]. Menurut Cooper dan Schindler yang dikutip oleh Janti, validitas adalah ukuran yang mana memberi petunjuk mengenai variabel yang diukur benar-benar

[82] Pinton Setya Mustafa, *op. cit.*
[83] *Ibid.*
[84] M Rahardjo, "Metode pengumpulan data penelitian kualitatif," 2011, http://repository.uin-malang.ac.id/1123/.
[85] Z Matondang - Jurnal tabularasa dan undefined 2009, "Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian," *digilib.unimed.ac.id* 6, no. 1: 97, diakses 5 November 2021, http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/705.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

variebel yang diteliti[86]. Pada penelitian ini, peneliti menguji nilai korelasi antar variable menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment*. Ketepatan validitas diperoleh melalui perbandingan antara nilai r table < r hitung. Jika tingkat signifikan atau kesalahan ≤0,1, maka alat ukur penilaian dikatakan valid[87]. Terdapat nilai r *product moment* pada penelitian yang diuji menggunakan SPSS version 20.

Tabel 3.1

Nilai R *Product Moment*

No	N	Taraf Signifikansi 10%
1.	35	0,275
2.	36	0,271
3.	37	0,267
4.	38	0,264
5.	39	0,261

Dari tabel diatas menyatakan bahwasannya dengan responden sebanyak 37 memiliki r table yaitu 0,2673. Berikut hasil pengujian validitas instrument dengan SPSS version 20.

Tabel 3.2

Hasil Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

	r tabel	r hitung	Keterangan
X1.1	0,267	0,559	Valid

[86] S Janti - PROSIDING SNAST dan undefined 2014, "Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada," *journal.akprind.ac.id*, 2014, https://journal.akprind.ac.id/index.php/prosidingsnast/article/view/3493.

[87] *Ibid.*

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

X1.2	0,267	0,748	Valid
X1.3	0,267	0,540	Valid
X1.4	0,267	0,656	Valid
X1.5	0,267	0,448	Valid
X1.6	0,267	0,460	Valid
X1.7	0,267	0,589	Valid
X1.8	0,267	0,492	Valid
X1.9	0,267	0,467	Valid
X1.10	0,267	0,507	Valid

Data di atas menyatakan bahwa setiap item variable kepemimpinan dikatan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r table (0,267). Hal ini menyatakan bahwasannya 10 item pernyataan dikatan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 3.3

Hasil Validitas Variabel Standar Operasional Prosedur (X2)

	r tabel	r hitung	Keterangan
X2.1	0,267	0,435	Valid
X2.2	0,267	0,642	Valid
X2.3	0,267	0,755	Valid
X2.4	0,267	0,594	Valid
X2.5	0,267	0,431	Valid
X2.6	0,267	0,423	Valid
X2.7	0,267	0,732	Valid
X2.8	0,267	0,471	Valid

Data di atas dapat dilihat bahwa setiap item variable standar operasional prosedur dikatan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r table (0,267). Dengan ini menyatakan bahwasannya 8 item pernyataan dikatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Tabel 3.4

Hasil Validitas Variable Produktivitas Kerja (Y)

	r tabel	r hitung	Keterangan
Y.1	0,267	0,684	Valid
Y.2	0,267	0,717	Valid
Y.3	0,267	0,739	Valid
Y.4	0,267	0,780	Valid
Y.5	0,267	0,717	Valid
Y.6	0,267	0,465	Valid
Y.7	0,267	0,574	Valid
Y.8	0,267	0,601	Valid
Y.9	0,267	0,828	Valid
Y.10	0,267	0,828	Valid

Dari data di atas menyatakan bahwa setiap item variable produktivitas kerja memperoleh r hitung yang lebih banyak daripada r table. Hal ini berarti 10 item pernyataan dari variable produktivitas kerja dikatakan valid dan dapat dilanjutkan penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang memberikan petunjuk sejauh mana konsistensi hasil pengukuran apabila diukur berulang kali menggunakan alat yang sama[88]. Pada pengujian reliabilitas, hal yang dilakukan untuk pertama kali adalah pengujian validitas. Jika pengukuran pada setiap variabel dikatan valid, maka peneliti melakukan pengujian reliabilitas. Menurut Siregar yang dikutip oleh Duli, reliabilitas memiliki teknik pengukurnan yaitu *Alpha Cronbach.* Teknik ini digunakan untuk skala bertingkat dengan kriteria keputusan. Jika nilai koefisien reliabilitas sebesar >0,6, maka penelitian tersebut dikatakan reliebel[89].

[88] *Ibid.*

[89] Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

a. Hasil uji reliabilitas pada variable kepemimpinan (X1)

Tabel 3.5

Hasil Uji Reliabilitas Pada Variable Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Data diatas menunjukkan bahwa 10 item pernyataan variable kepemimpinan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (0,856) > 0,6. Hal ini menyatakan bahwa variable kepemimpinan terbukti reliebel dan penelitian dapat dilanjutkan.

b. Hasil uji reliabilitas pada variable standar operasional prosedur (X2)

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Pada Variable Standar Operasional Prosedur (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Dari data di atas dinyatakan bahwa 8 item pernyataan dari variable standar operasional prosedur memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* (0,774) > 0,6, sehingga variable standar operasional prosedur terbukti reliebel dan penelitian dapat dilanjutkan.

c. Hasil uji reliabilitas pada variable produktivitas kerja (Y)

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Pada Variable Produktivitas Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

.925	10

Data diatan menunjukkan bahwa 10 item pernyataan dari variable produktivitas kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (0,925) > 0,6. Hal ini terbukti bahwa variable produktivitas reliebel dan penelitian dapat dilanjutkan.

H. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menganalisis data dengan analisa regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa variabel independen lebih dari satu. Peneliti melakukan uji regresi liner berganda menggunakan program SPSS version 20. Sebelum melakukan analisa regresi linier berganda, peneliti melakukan uji asumsi klasik.

1. Uji Asumsi Klasik

   Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan estimasi analisi regresi linier secara konsisten[90]. Jika data penelitian tidak terdapat masalah, maka data penelitian dapat dilakukan analias regresi linier berganda, uji asumsi klasik meliputi:

   a) Uji Normalitas

      Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pendistribusian nilai residual secara normal atau tidak normal. Jika pendistribusian nilai residual secara normal, maka model regresi yang dilakukan baik. Nilai residual yang terdistribusi secara normal dapat dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Menurut Santoso yang dikutip oleh Mardiatmoko, dalam *One Sample Kolmogorov Smirnov* terdapat dua kriteria untuk menentukan penyebaran secara normal attau tidak[91].

[90] Erika Apulina Sembiring, "Pengaruh Metode Pencatatan Persediaan dengan Sistem Periodik dan Perpetual Berbasis Sia terhadap Stock Opname pada Perusahaan Dagang di PT Jasum Jaya," *Accumulated Journal* 1, no. 1 (2019), hal 73.

[91] Gun Mardiatmoko, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.])," *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020), hal 375.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

1) Jika nilai signifikansi > 0,1, maka data penelitian dapat dikatakan terdistribusi secara normal.
2) Jika nilai signifikansi < 0,1, maka data penelitian dikatakan tidak terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk melakukan pengujian korelasi antara variable bebas. Jika dalam model regresi terdapat korelasi antar variable bebas, maka model regresi dikatakan tidak baik. Pengujian multikolinieritas dapat terdeteksi melalui dua kemungkinan[92].

1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka penelitian tidak terjadi multikolinearitas.
2) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1, maka penelitian terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat model regresi mengalami ketidakseimbangan varian residual dari pengamatan satu ke yang lainnya[93]. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan antara pengamatan mengenai varian residual satu dengan yang lainnya. Jika terdapat ketidaksamaan antar pengamatan, maka penelitian ini terjadi heteroskedatisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui grafik *Scatterplot* dan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan melakukan uji regresi pada AbsRes (*Absolut Residual)*. Pada uji glejser, nilai signifikansi > 0,1, maka penelitian dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas[94].

---

[92] Setia Ningsih dan Hendra Dukalang, "Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda," *Jambura Journal of Mathematics* 1, no. 1 (2019), hal 47.
[93] Endang Wahyuni, "Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Keputusan Investasi, Struktur Modal, dan Intelectual Capital terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019," *Media Akuntansi* 37, no. 01 (2021), hal 25.
[94] Andri Waskita Aji dan Teguh Erawati dan Mitsla Egil Izliachyra, "Pengaruh Pemahaman Hukum Pajak, SIstem Perpajakan, Sanksi Perpajakan, dan Motif Ekonomi terhadap Penggelapan Pajak (STudi Kasus pada Wajib Pajak di Kabupaten Kulon Progo)," *Jurnal Ilmu Akuntansi* 12, no. 2 (2021), hal 143.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan uji lanjutan dari uji korelasi. Analisis regresi linier berganda memudahkan peneliti yang memiliki lebih dari satu variabel bebas[95]. Uji regresi linier berfungsi untuk memprediksi nilai variabel dependen yangmana variabel independen ditambah[96]. Peneliti melakukan uji regresi linier berganda dengan program SPSS version 20. Langkah-langkah uji regresi linier berganda sebagai berikut[97].

1) Merumuskan hipotesis
2) Menyusun tabel penolong
3) Menghitung a dan b1 dan b2 dengan rumus:

$$b1 = \frac{(\Sigma x2^2)(\Sigma x1y) - (\Sigma x1x2)(\Sigma x1y)}{(\Sigma x1^2)(\Sigma x2^2) - (\Sigma x1x2)}$$

4) Membuat persamaan regresi

$\bar{Y} = a + b1x1 + b2x2 \ldots\ldots bnxn$

dengan

$\bar{Y}$ = (baca Y topi) variabel dependen

a = konstanta, nilai y bila x1 dan x2 = 0, bisa bernilai + maupun –

b1 = koefisien variabel x1 bisa bernilai + maupun –

b2 = koefisien variabel x2 bisa bernilai + maupun –

5) Menghitung nilai korelasi ganda (R(x1x2)y)

$$R(x1x2)y = \frac{\sqrt{b1\Sigma x1y + b2\,\Sigma x2y}}{\Sigma y^2}$$

6) Menghitung nilai Deteminan Korelasi Ganda

[95] J Lawendatu et al., "Regresi linier berganda untuk menganalisis pendapatan petani pala," *ejournal.unsrat.ac.id*, diakses 5 November 2021, https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/decartesian/article/view/3998.
[96] Nanang Martono, *op. cit.*
[97] *Ibid.*

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

KD = R^2x100%

7) Menguji signifikan Korelasi Ganda

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

dengan

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

8) Mengambil kesimpulan

a. Bila F hitung ≥ F tabel, maka H0 ditolak (hubungan X_1 , X_2 , dan Y adalah signifikan)

b. Bila F hitung ≤ F tabel, maka H0 ditolak (hubungan X_1 , X_2 , dan Y adalah tidak signifikan)

Dengan dk pembilang = m dan dk penyebut = n-m-1

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

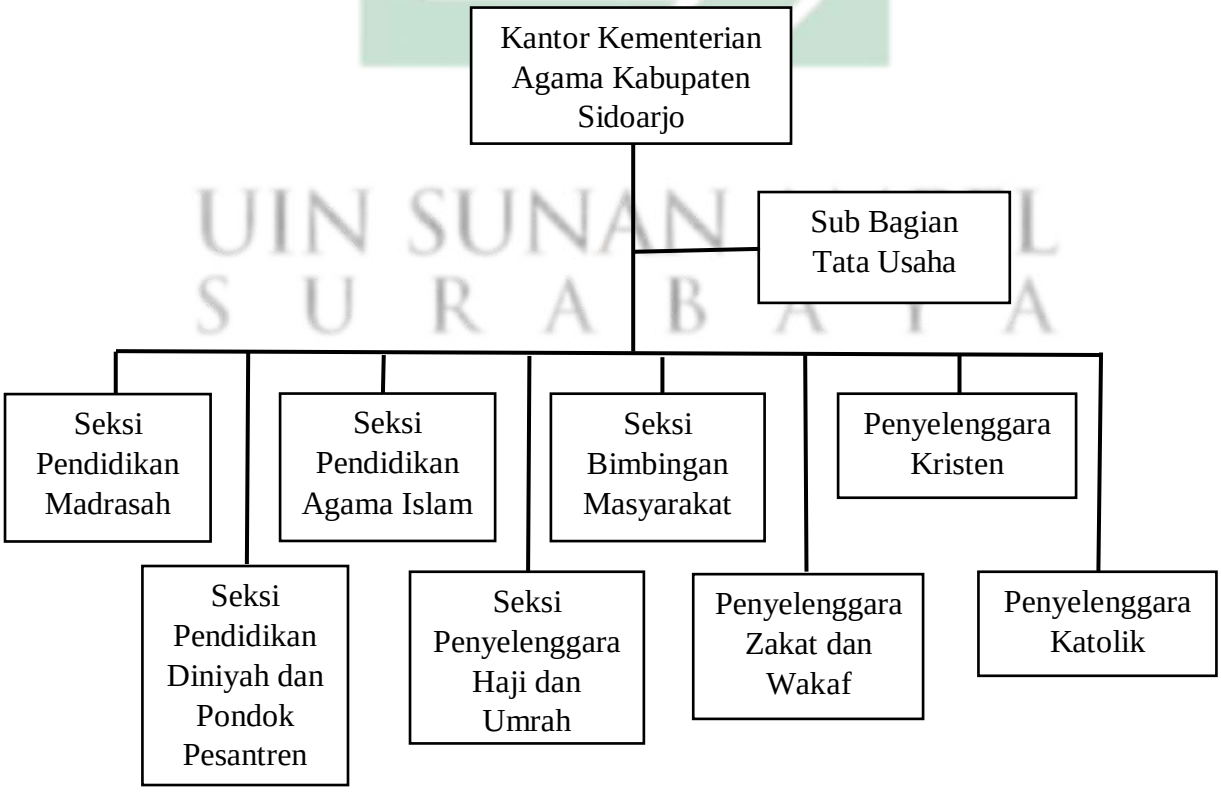
A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo berada di Jl. Monginsidi No. 3 Sidoarjo. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo melakukan pelayanan kepada masyarakat yang berkaitan dengan keagamaan. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki telepon yakni (031) 8921230 dan email kabsidoarjo@kemenag.go.id . Selain itu, Kementerian Agama memiliki *website* resmi yaitu https://kemenagsidoarjo.com/ . Adapun struktur dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

Gambar 4.1

Struktur Kementererian Agama Kabupaten Sidoarjo



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki susunan organisasiyang tersiri dari:

a. Subbagian Tata Usaha
b. Seksi Pendidikan Madrasah
c. Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
d. Seksi Pendidikan Agama Islam
e. Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah
f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
g. Penyelenggara Zakat dan Wakaf
h. Penyelenggara Kristen
i. Penyelenggara Katolik
j. Kelompok Jabatan Fungsional

Selain itu juga, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki visi misi.

a. Visi

Kementerian agama yang professional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas, dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Meningkaykan layanan keagamaanyang anil, mudah, dan merata
4. Meningkatkan layanan Pendidikan yang merta dan bermutu
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing Pendidikan
6. Memantapkan tata Kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance)*

2. Layanann Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo memiliki 10 layanan.

a) SIMAS (Sistem Informasi Masjid)

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

SIMAS merupakan salah satu bentuk layanan dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. SIMAS merupakan bagian dari Kementerian Agama Republik Indonesia da di bawah naungan Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. Di Sistem Informasi Manajemen memberikan seluruh informasi mengenai masjod dan musholla yang berada di wilayah Republik Indonesia terutama Sidoarjo.

b) Haji dan Umrah

Layanan Haji dan Umrah memberikan informasi mengenai pelaksanaan haji dan umrah, mulai dari data pendaftaran, manasik, doa-doa, hingga informasi mengenai keberangkatan. Selain itu juga, layanan haji dan umrah memberikan informasi mengenai KBIHU yang terdapat di berbagai provinsi.

c) e-MPA

e-MPA merupakan singkatan dari elektronik monitoring pelaksanaan anggaran. e-MPA merupakan salah satu system aplikasi untuk mengawasi pelaksanaan program dan pemasukan anggaran yang berbasis web. Ee-MPA adalah bentuk pengembangan dari Sekretariat Jendral Kementerian Agama yang bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh Kementerian Agama.

d) EMIS

EMIS adalah system elektronik yang bertujuan untuk pendataan pendidikan yang dilakukan oleh Kementerian Agama. Hal ini mempermudah sekolah atau madrasah untuk melaporkan perkembangan.

e) Konsultasi Syariah

Layanan konsultasi Syariah merupakn bentuk dari layanan dari seksi bimbingan masyarakat islam. Dalam layanan konsultasi Syariah terdapat konsultasi Al Qur'an dan Hadist, aqidah, fiqih, akhlak, dan tasawuf.

f) BIMAS (Bimbingan Masyarakat Islam)

BIMAS bertujuan untuk memberi bimbingan, melayani, memberdayakan, dan mengembangkan masyarakat islam. Dalam BIMAS terdapat informasi

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

publik, seperti informasi nikah, masjid, jadwal shalat, zakat dan wakaf, MTQ dan STQH.

g) SIMPEG (Sistem Informasi Pegawai)

SIMPEG merupakan aplikasi untuk mengelola data dan informasi dari pegawai Kementerian Republik Indonesia.

h) SIMPATIKA (Sistem Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan)

SIMPATIKA bertujuan untu mengelola data dan informasi dari pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di sekolah atau madrasah yang ada di seluruh wilayah Republik Indonesia.

i) SIMPENGHULU (SIstem Informasi Manajemen Penghulu)

SIMPENGHULU bertujuan untuk memberi kemudahan dalam melakukan pendataan penghulu di seluruh wilayah Republik Indonesia dan pendataan pernikahan.

j) SIMKAH (Sistem Informasi Nikah)

SIMKAH bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam mendaftarkan pernikahan. Selain itu juga, SIMKAH memberikan Informasi mengenai data-data pengantin yangmana digunakan untuk mencetak buku nikah. Namun, informasi yang terdapat di SIMKAH hanyak dipergunakan oleh Kementerian Agama dan Kantor Urusan Agama, sehingga tidak terjadi pemalsuan data.

B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi klasik.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penditribusian nilai residual secara normal. Uji normalitas dapat dilihat dari *One Sample Kolmogorov* dengan nilai sginifikasid > 0,1. Hasil uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.55578721
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.093
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.641
Asymp. Sig. (2-tailed)		.806

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed)* adalah 0,806 > 0,1. Hal ini menyatakan bahwa variabel dari penelitian, yaitu kepemimpinan, standar operasional prosedur, dan produktivitas kerja telah terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan dan standar operasional prosedur. Uji multikolinieritas menyatakan bahwa sebuah penelitian yang baik tidak terdapat hubungan antar variabel dengan keriteria nilai VIF < 10 dannilai *tolerance* > 0,1. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut.

Tabel 4.2

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.881	1.135
	SOP	.881	1.135

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan standar operasional prosedur memiliki nilai VIF 1,135 < 10 dan nilai *tolerance* 0,881 > 0,1. Sehingga, variabel kepemimpinan dan standar operasional prosedur tidak terdapat korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

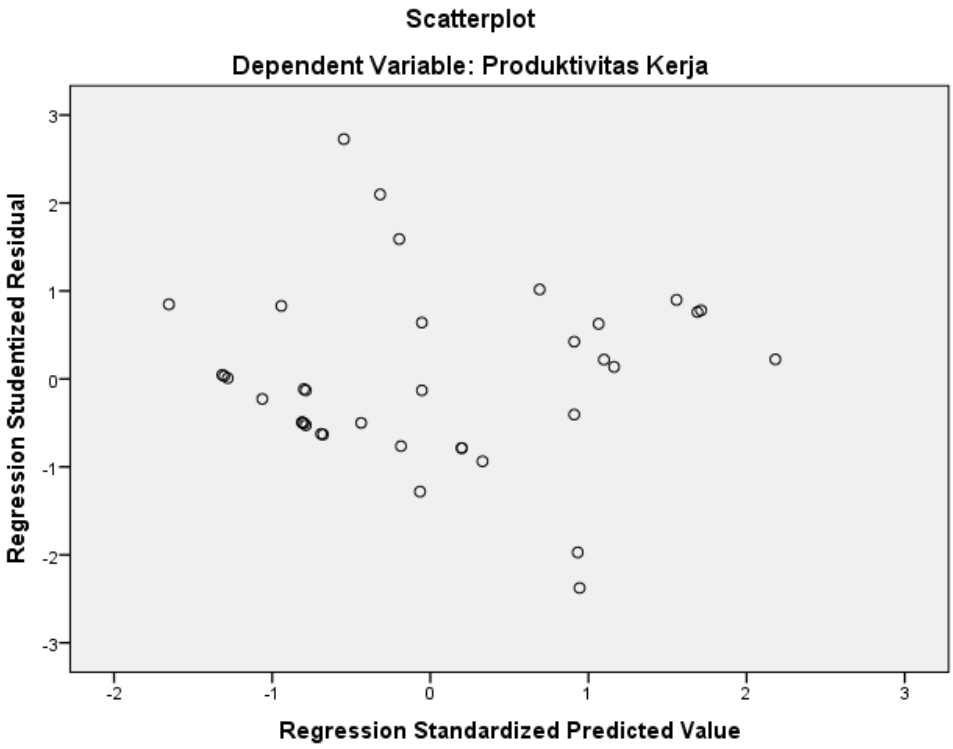
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu dengan yang lainnya. Uji regresi dapat dikatakan benar saat penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *Scatterplot.* Jika dalam grafik *scatter* titik-titik menyebar jauh dari titik nol, maka penelitian dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskeaditas melalui grafik *scatterplot.*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/



Dari data diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola dan menjauhi titik nol. Sehingga penelitian ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Selain pengujian heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*, uji heteroskedastisitas dapat diuji dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan melakukan uji regresi pada AbsRes (*Absolut Residual)*. Jika nilai signifikansi > 0,1, maka penelitian dikatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser.

Tabel 4.3

Hasil Uji Glejser

	Sig.	**Keterangan**
Kepemimpinan	**0,612**	**Tidak terjadi heteroskedastisitas**

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Standar Operasional Prosedur	**0,653**	**Tidak terjadi heteroskedastisitas**

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan standar operasional prosedur tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan adalah 0,612 > 0,1, sehingga variabel kepemimpinan tidak terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel standar operasional prosedur adalah 0,653 > 0,1, sehingga variabel standar operasional prosedur tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi, model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan uji regresi.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen jika variabel independent dilakukan penambahan. Adapun Langkah-langkah untukmelakukan uji regresi linier berganda.

a) *Descriptive Statistic*

Tabel 4.4

Descriptive Statistic

	N	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic
Kepemimpinan	37	37.86	3.057
SOP	37	30.73	3.525
Produktivtas Kerja	37	38.49	3.746
Valid N (listwise)	37		

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Tabel "*Descriptive Statistic*" memberikan informasi mengenai rata-rata pada setiap variabel. Rata-rata dari variabel kepemimpinan adalah 37,86, rata-rata variabel standar operasional prosedur adalah 30,73, dan rata-rata varibel produktivitas kerja adalah 38,49. Simpangan baku variabel kepemimpinan adalah 3,057, simpangan baku variabel standar operasional prosedur adalah 3,525, dan simpangan baku variabel produktivitas kerja adalah 3,746.

b) *Correlations*

Penelitian ini menggunakan uji korelasi dengan *Korelasi Product Moment* (KPM). Korelasi Product Moment adalah salah satu uji statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis asosiatif antara dua variabel dengan data yeng berskla interval atau rasio[98].

Tabel 4.5

Correlations

		Kepemimpinan	Standar Operasional Prosedur	Produktivitas Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.345*	.671**
	Sig. (2-tailed)		.037	.000
	N	37	37	37
Standar Operasional Prosedur	Pearson Correlation	.345*	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.037		.001
	N	37	37	37
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.671**	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	

[98] Nanang Martono, Statistik Sosial (Teori dan Aplikasi Program SPSS) (Jogjakarta: Penerbit Gaya Media, 2010), hal 242.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

N	37	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel "*Correlation*" mendapatkan data mengenai nilai korelasi dan nilai *p value* (sig.). Nilai korelasi antara variabel kepemimpinan (X1) dengan variabel produktivitas kerja (Y) adalah 0,671 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,1. Nilai korelasi antara variabel standar operasional prosedur (X2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,505 dengan nilai *p value* sebesar 0,001 < 0,1. Pada Korelasi Product Moment, nilai korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antar variabel. Terdapat nilai korelasi beserta maknanya.

Tabel 4.6

Nilai Korelasi Beserta Makna

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 kua

Dari tabel "*Correlations*" dan nilai korelasi beserta makna dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan (X1) dengan produktivitas kerja (Y) kuat dan signifikan. Hubungan antara standar operasional prosedur (X2) dengan produktivitas kerja (Y) sedang dan signifikan.

c) *Variabels Entered/Removed*

Tabel 4.7

Variabels Entered/Removed

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Standar Operasional Prosedur, Kepemimpinan[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel "*Variabels Entered/Removed"* dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), standar operasionar prosedur (X2), dan produktivitas kerja (Y) telah dimasukkan untuk pengolahan data.

d) Model Summary

Tabel 4.8

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731[a]	.535	.507	2.630

a. Predictors: (Constant), Standar Operasional Prosedur, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Tabel "Model Summary" menunjukkan nilai koefisien regresi (nilai R) dari variabel kepemimpinan (X1) dan standar operasional prosedur (X2) dengan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,731 (tinggi). Variabel kepemimpinan (X1) dan standar operasional prosedur (X2) memberikan kontribusi sebesar 53,5% (0,535 x 100%) dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Y), sedangkan 46,5% variabel produktivitas kerja

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dipengaruhi oleh variabel lain. Selain itu, pada tabel "Model Summary" terdapat nilai Standard Eror of Estimate (SEE) sebesar 2,63. SEE dilakukan untuk menguji fungsi model regresi dengan membandingkan nilai SEE dan simbangan baku produktivitas kerja. Jika nilai SEE < simpangan baku produktivitas kerja, maka uji regresi dapat dilanjutkan. Simpangan baku produktivitas kerja adalah 3,746 (tabel *Descriptive Statistic*) > nilai SEE (2,63), sehingga uji regresi pada penelitian ini dapat dilanjutkan.

e) Anova

Tabel 4.9

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.090	2	135.045	19.526	.000[b]
	Residual	235.154	34	6.916		
	Total	505.243	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Standar Operasional Prosedur, Kepemimpinan

Tabel "Anova" memberikan kekuatan interprestasi bahwa hubungan antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja sangat signifikan. Terlihat dari nilai F sebesar 19,526 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,1.

f) *Coefficients*

Tabel 4.10

Coefficients

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.192	5.830		.376	.709
	Kepemimpinan	.691	.153	.564	4.523	.000
	Standar Operasional Prosedur	.330	.132	.310	2.490	.018

Tabel "*Coefficients*" dapat disimpulkan persamaan regresi. Terdapat rumus persamaan uji regresi linier berganda sebagai berikut :

$Ý = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Ý = 2{,}192 + 0{,}691x_1 + 0{,}330x_2$

Apabila nilai x_1 (kepemimpinan) = 0 dan nilai x_2 (standar operasional prosedur) = 0, maka persamaan uji regresi linier berganda Ý= 2,192 + 0,691(0)+ 0,330(0). Sehingga, nilai produktivitas kerja adalah 2,192. Selain merumuskan persamaan uji regresi linier berganda, tabel "*Coefficients*" menunjukkan nilai konstanta (*p* value) dari variabel kepemimpinan dan standar operasional prosedur secara sendiri-sendiri. Jika nilai konstanta (*p value*) < 0,025, maka koefisien regresi signifikan[99]. Nilai konstanta dari variabel kepemimpinan adalah 0,000 < 0,025, sehingga nilai koefisien regresi signifikan. Nilai konstanta dari variabel standar operasional prosedur adalah 0,018 < 0,025, sehingga nilai koefisien regresi signifikan.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap ptoduktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

[99] Ibid, hal 269.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Hipotesisnya adalah :

H1 = adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

H0 = tidak adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Hasil uji hubungan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja dapat dilihat pada table "*Correlations*". Hasil yang dapat disimpulkan pada table "*correlations"* adalah adanya pengaruh dan signifkan. Hal ini dapat dilihat pada *p value* (sig) pada table. Jika *p value* < 0,1, maka H0 ditolak (signifikan),. Apabila *p value* > 0,1, maka H0 diterima (tidak signifikan). Pada tabel "*correlations*" nilai *p value* 0,000 < 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan.

2. Pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Hipotesisnya adalah :

H1 = adanya pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

H0 = tidak adanya pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Hasil uji hubungan antara standar operasional prosedur dan produktivitas kerja dapat dilihat pada table "*correlations*" . Pada table "*correlations*" menunjukkan nilai *p value* (sig) variable standar operasional prosedur. Jika *p value* < 0,1, maka H0 ditolak (tidak signifikan). Sedangkan nilai *p value* > 0,1, maka h0 diterima (tidak signifikan). Pada table "correlations*"* menunjukkan nilai *p value* 0,001 < 0,1, sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak. Artinya, standar operasional prosedur memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

3. **Pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo**

   Hipotesisnya adalah:

   H1 = adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terdapat produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

   H0 = tidak adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terdapat produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

   Hasil uji hubungan kepemimpinan dan standar operasioanl prosedur terhadap produktivitas kerja ditunjukkan pada table "*anova*" bagian *p value* (sig). Dari table "*anova*" dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dibuktikan nilai *p value* variable bebas terhadap variable terikat adalah 0,000 < 0,1. Hal ini dapat disimpulkan H0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kepementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan.

4. **Prediksi peningkatan nilai produktivitas kerja dengan kepemimpinan dan standar operasional prosedur**

   Pada table "*model summary*" bagian Std. Error of the Estimate (SEE) menunjukkan nilai 2,63. Uji regresi dapat dilanjutkan jika nilai SEE < simpangan baku produktivitas kerja. Hasil yang didapat dari table "*model summary*" dan table "*descriptive statistic*" adalah nilai SEE 2,63 < 3,746 (simpangan baku produktivitas kerja). Jadi, kepemimpinan dan standar operasional prosedur dapat memprediksi peningkatan nilai produktivitas kerja pada uji regresi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo**

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Hasil penelitian ini dapat dilihat pada table "*correlationts*" yang menunjukkan bahwa nilai *p value* 0,000 < 0,1, sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan pernyataan Huang dalam Hamiddin dan Tahaa bahwa terdapat keterikatan antara kepemimpinan dengan kinerja dan produktivitas kerja anggota organisasi[100]. Dalam sebuah organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin untuk menggerakkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno dalam Indriana, interaksi antara pemimpin dengan anggota organanisasi dapat menciptakan pengaruh produktivitas kerja anggota organisasi. Pemimpin mempengaruhi anggota organisasi dengan interaksi, agar anggota organisasi merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memahami seluruh tugas[101]. Dalam agama Islam, pemimpin telah dimulai dari Nabi Adam yangmana bertugas untuk menjadi pemimpin diri sendiri dan umat yangmana bertujuan melaksanakan perintah Allah, menyelesaikan permasalahan dengan adil, dan membuat kenyamanan bagi umat[102]. Pemimpin yang peduli kepada anggotanya akan membuat anggota menjadi percaya diri, sehingga anggota organisasi melakukan tugasnya secara produktif. Seorang pemimpin yang memiliki sikap kepemimpinan pendukung dan pendorong anggota organisasi dapat membuat anggota meningkatkan kualitas diri. Dengan hal tersebut, anggota organisasi dapat memberikan seluruh hasil kerjanya dengan nilai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin yang memberikan dampak negative bagi anggotanya, seperti terlalu memaksa kehendak, tidak memberikan motivasi kepada anggota akan dapat membuat anggota organisasi merasa tidak

[100] Muhammad Irwan Nur Hamiddin dan Yulian Rinawaty Taaha, "Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (persero) Makassar," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 4 (2021): 309.
[101] Indriana, "Analisis Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan" (Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2019).
[102] Muhammad harfin Zuhdi, "Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam," *Jurnal Akademika* 19, no. 1 (2014): 41–42.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dipedulikan. Sehingga, mereka akan memberikan hasil kerja dengan nilai kualitas dan kuantitas yang rendah. Jadi, kepemimpinan di sebuah organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota organisasi.

2. Adanya pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas kera pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

Hasil penelitian ini dapat dilihat pada table "*correlations*" yang menyatakan adanya pengaruh standar operasional prosedur terhdap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p value* 0,001 < 0,1 yang berarti H0 ditolak. Penerapan standar operasional prosedur memiliki peran dalam pengembangan organisasi. Dengan adanya standar operasional prosedur, hasil kerja dari anggota organisasi menunjukkan konsistensi, kualitas yang baik, dan dapat dikendalikan dengan mudah[103]. Standar operasional prosedur dalam sebuah organisasi merupakan panduan kerja bagi anggota organisasi untuk mnyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dengan adanya panduan kerja, anggota organisasi dapat menyelesaikan tugas dengan mudah dan meminimalisir kesalahan. Selain itu, hasil kerja anggota organisasi dapat konsisten, sehingga menghasilkan kinerja yang berproduktif tinggi. Aturan atau pedoman kerja memberikan arahan kepada anggota organisasi dalam melakukan tugas secara optimal. Dalam Islam, terdapat syariat yang harus dilakukan oleh umat Islam. Syariat Islam merupakan aturan yang telah ditetapkan Allah yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW. Syariat Islam meliputi tiga, yaitu keyakinan, perbuatan dan akhlak[104]. Hukum-hukum tersebut memberikan panduan kepada umat Islam dalam menjalankan kehidupan yang baik, sehingga dengan menjalankan syariat Islam umat Islam dapat menjalani hidup dengan mudah dan menjadi lebih dekat dengan Allah. Jika dilihat dari sisi manajemen, syariat Islam

[103] Rachmat Arief dan Sunaryo, "PengaruhPenerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mega Pesanggrahan Indah)," *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 9, no. 2 (2020): 126.
[104] Panji Adam, *Hukum Islam (Konsep, Filosofi, dan Metodologi)* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2019), hal 5.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

dan standar operasional prosedur memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan pedoman untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas baik. Dengan standar operasional prosedur, hasil kerja anggota organisasi dapat memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Sehingga, standar operasional prosedur memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. **Adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo**

   Hasil penelitian ini dapat dilihat pada table "*anova*" yang menunjukkan adanya hubungan. Hal ini dapat dilihat nilai *p value* 0,000 < 0,1, sehingga H0 ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan standar operasional prosedur memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo. Dalam organisasi, sumber daya manusia merupakan peranan penting. Hal ini dikarenakan pencapai tujuan dari organisasi dilakukan oleh sumber daya manusia. Pencapaian tersebut berdasarkan dari hasil kerja anggota organisasi. Anggota organisasi diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan. Dalam produktivitas kerja setiap anggota organisasi dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga tingkat produktivitas antar anggota berbeda-beda. Organisasi memiliki seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang berbeda-beda. Namun, seorang pemimpin perlu untuk peduli kepada kondisi anggota. Jika seorang pemimpin mendorong, memotivasi, dan peduli kepada anggoat, anggaota akan elakukan tugasnya dengan hasil yang optimal. Dengan hasil optimal tersebut, anggota organisasi memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Selain itu, dalam pelaksanaan tugas anggota organisasi memerlukan pedoman kerja, agar proses pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya pedoman kerja bagi setiap anggota organisasi, proses penyelesaian tugas dapat meminimalisir kesalahan, sehingga anggota organisasi tidak memperbaiki atau melakukan tugas kembali. Halini dapat meningkatkan produktivitas kerja dari setiap anggota organisasi.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten secara parsial dan simultan
   a) Pada table "*correlations*" dapat dilihat bahwa nilai *p value* kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000 < 0,1. Hal ini menyatakan bahwa H0 ditolak, sehingga kesimpulannya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan. Sedangkan nilai *p value* standar operasional prosedur sebesar 0,001 < 0,1. Hasil *p value* dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, sehingga adanya pengaruh standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan.
   b) Pada table "*anova*" dapat dilihat bahwa nilai *p value* kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja sebesar 0,000 < 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dengan bunyi adanya pengaruh kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara signifikan.
2. Nilai hubungan antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo secara parsial dan simultan.
   a) Pada table "*correlations*" dapat dilihat nilai hubungan antar variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan nilai hubungan standar

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

operasional prosedur terhadap produktivitas kerja. Nilai hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja sebesar 0,671 dengan *p value* 0,000 < 0,1. Hal ini dapat disimpulan bahwa hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo kuat dan signifikan. Sedangkan nilai hubungan antara standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja sebesar 0,505 dengan *p value* 0,001 < 0,1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sedang dan signifikan.

b) Pada table "*model summary*" dapat dilihat nilai hubungan kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pada bagian R. Nilai hubungan kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja sebesar 0,731. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hubungan kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja tingi.

3. Variabel yang lebih kuat pengaruhnya antara kepemimpinan dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

   Pada table "*correlations*" dapat dilihat nilai hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan nilai hubungan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja. Nilai hubungan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,671. Nilai hubungan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja sebesar 0,505. Dapat disimpulkan bahwasannya variable kepemimpinan memiliki nilai hubungan yang lebih kuat dibandingkan variable standar operasional prosedur.

4. Variabel kepemimpinan dan standar operasional prosedur yang dapat memprediksi peningkatan produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

   Hal ini dapat dilihat pada table "*model summary*" terdapat nilai Standard Eror of Estimate (SEE) sebesar 2,63. SEE digunakan untuk melihat mfungsi regresi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A
http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

yang baik. Model fungsi regresi yang baik dilihat dengan membandingkan nilai SEE dan simbangan baku produktivitas kerja. Jika nilai SEE < simpangan baku produktivitas kerja, maka uji regresi dapat dilanjutkan. Simpangan baku produktivitas kerja adalah 3,746 (tabel *Descriptive Statistic*) > nilai SEE (2,63), sehingga variable kepemimpinan dan standar operasional prosedur dapat memprediksi peningkatan produktivitas dalam uji regresi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan, peneliti memiliki saran untuk bahan pertimbangan.

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menemukan lebih banyak lagi variable-variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian kelanjutan untuk mengetahui kondisi objek penelitian dari waktu ke waktu
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mengkaji lebih dalam lagi permasalahan yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo

C. Keterbatasan Penelitian

Dengan penelitian ini, peneliti sadar akan keterbatasan dan kekurangan dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Pada penelitian dengan jumlah responden sebanyak 37 masih kurang untuk menggambarkan kondisi objek yang diteliti.
2. Penulisan ilmiah peneliti masih belum terperinci dan rapi

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

DAFTAR PUSTAKA

(EBMA), P Pitriyani - Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi, dan undefined 2020. "PENGARUH SIKAP KERJA DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MERANTI MEDAN." *jurnal.ulb.ac.id* 1, no. 2: 2020. Diakses 5 November 2021. https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2163.

(JPEB), Y Darmayanti - Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis, dan undefined 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (Pug Sct) PT. Kereta." *journal.unj.ac.id* 5. Diakses 5 November 2021. doi:10.21009/JPEB.

2015, AJ Mahardhani - Seminar Nasional Pendidikan, dan undefined 2019. "Kepemimpinan ideal kepala sekolah." *sentraki.umpo.ac.id*. Diakses 5 November 2021. http://sentraki.umpo.ac.id/index.php/semnasdik2015/article/download/303/303.

Abrar Muslim, MSi ST, MEng Bansu Irianto Ansori, Muhammad Usman, MPd Said Ali Akbar, MSi TM Rafsanjani, M Kes Munawir, MT Vera Viena, MT Marisa Yoestara, Ma Zulfan, dan MT Zaiyana Putri. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *ojs.serambimekkah.ac.id*. Diakses 23 Januari 2022. http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696.

Abuhasmy, Z. "Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amanah Finance Cabang Parepare," 2018. http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1837.

Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen : Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing, 2020.

Ahmad Musthofa AL Maraghi. *Terjemah Tafsir Al Maraghi Jilid 28*. Semarang: Toha Putra, 1989.

AJUSTA, AAG, S Addin - Jurnal Mitra Manajemen, dan undefined 2018. "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Di Departemen HRD PT Sumber Maniko Utama." *e-jurnalmitramanajemen.com* 2, no. Mei (2018): 181–89. http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/90.

Andri Waskita Aji dan Teguh Erawati dan Mitsla Egil Izliachyra. "Pengaruh Pemahaman Hukum Pajak, SIstem Perpajakan, Sanksi Perpajakan, dan Motif Ekonomi terhadap Penggelapan Pajak (STudi Kasus pada Wajib Pajak di Kabupaten Kulon Progo)." *Jurnal Ilmu Akuntansi* 12, no. 2 (2021).

Antara, Hubungan, Pemenuhan Kebutuhan, Psikologis Dengan, Semangat Kerja, Pada Karyawan, Bank Mandiri, Cabang Balige, et al. "Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige." *ojs.uma.ac.id* 5, no. 1 (2019). doi:10.31289/diversita.v5i1.2471.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.

Astutik, M, RCK Dewa - MBR (Management and Business, dan undefined 2019. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." *ejournal.unikama.ac.id*. Diakses 17 Januari 2022. http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/mbr/article/view/4617.

Atmaja, AT, … D Santoso - JIKAP (Jurnal Informasi, dan undefined 2018. "PENERAPAN SISTEM OTOMATISASI ADMNISTRASI UNTUK MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI KERJA DI BIDANG PENDAPATANDINAS." *jurnal.uns.ac.id*. Diakses 23 Januari 2022. https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/viewFile/20794/16234.

BRANCHMARCK", YAK Wardani - E-Journal Manajemen", dan undefined 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Standar Operasional Prosedur Dan Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Everbright Di Surabaya." *fe.ubhara.ac.id* 4, no. 3. Diakses 5 November 2021. http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/637.

Burhan Bungin. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2005.

Cahya Dipadirani, Luluk. "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan bagian Logistik dan Produksi Top Ten Group di," 2020. http://repository.untag-sby.ac.id/3625/.

Economics, T Soleha - Islaminomics: Journal of Islamic, undefined Business, dan undefined 2016. "Disiplin kerja dalam perspektif Islam dan produktivitas kerja karyawan." *jurnal.isvill.ac.id*. Diakses 21 Januari 2022. http://jurnal.isvill.ac.id/index.php/JURNAL/article/viewFile/50/45.

Ekonomi, CO Posuma - Jurnal EMBA: Jurnal Riset, undefined Manajemen, dan undefined 2013. "Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado." *ejournal.unsrat.ac.id*. Diakses 5 November 2021. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2748.

Ekonomi, Kajian, Kebijakan Publik, Pengaruh Insentif, Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan, Kerja Terhadap, Prestasi Kerja, dan Noni Ardian. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *jurnal.pancabudi.ac.id* 4, no. 2 (2019). http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597.

Enadarlita, E, N Asvio - JMKSP (Jurnal Manajemen, dan undefined 2019. "Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Provinsi Jambi." *jurnal.univpgri-palembang.ac.id*. Diakses 23 Januari 2022. https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/2473.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Endah Tri Wisudaningsih. “Konsep Actuating dalam Alquran dan Hadits.” *HUMANISTIKA : Jurnal Keislaman* 4, no. 1 (2018): 1–16. doi:10.36835/humanistika.v4i1.27.

Endang Wahyuni. “Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Keputusan Investasi, Struktur Modal, dan Intelectual Capital terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Keluarga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2019.” *Media Akuntansi* 37, no. 01 (2021).

Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Erika Apulina Sembiring. “Pengaruh Metode Pencatatan Persediaan dengan Sistem Periodik dan Perpetual Berbasis Sia terhadap Stock Opname pada Perusahaan Dagang di PT Jasum Jaya.” *Accumulated Journal* 1, no. 1 (2019).

Fahmi, FA, AS Qulub - Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan, dan undefined 2017. “Pelaksanaan Fungsi Manajemen (Planning, Organizing, Actualling, Controlling) Pada Manajmeen Masjid Al-Akbar Surabaya.” *e-journal.unair.ac.id*. Diakses 4 November 2021. https://www.e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/6977.

Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Jufrizen, Pengaruh, Fadilla Puspita Hadi, Program Studi Manjemen, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *e-jurnal.lppmunsera.org* 7, no. 1 (2021). https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277.

Fauzi, R. “Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Efektivitas kerja pegawai di kantor camat Sorkam barat kabupaten tapanuli tengah,” 2021. http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15355.

Gun Mardiatmoko. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]).” *Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020).

Handayani, R, LK Dewi - Jurnal Indonesia Membangun, dan undefined 2013. “Pengaruh Promosi terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Bagi Masyarakat Di Wilayah Kelurahan Cibeber Kecamatan Cimahi Selatan Kota Cimahi.” *jurnal.inaba.ac.id*. Diakses 5 November 2021. https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/13/8.

Hidayat, M, N Nismawati - Economix, dan undefined 2020. “PENGARUH STRES KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA.” *103.76.50.195*. Diakses 23 Januari 2022. http://103.76.50.195/economix/article/view/12946.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Indriana. “Analisis Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UPT III BPPRD Kota Medan.” Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2019.

John Suprihanto. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press, 2014.

JUMANT, A Setiawan -, dan undefined 2019. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI EFEKTIF DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BINTANG.” *jurnal.pancabudi.ac.id*. Diakses 23 Januari 2022. http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/501.

JUMANT, RN Ichsan -, dan undefined 2019. “Kepemimpinan, Komunikasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe.” *jurnal.pancabudi.ac.id*. Diakses 19 Januari 2022. http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/500.

Kerja, Kualitas, Karyawan Di, Kspps Harapan, Umat Pati Mukti, Siti Rochmah, Fidyah Yuli Ernawat, Sekolah Tinggi, Ilmu Ekonomi, dan Riwayat Artikel. “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KSPPS HARAPAN UMAT PATI.” *capital.stiesemarang.ac.id* 3 (2021): 148. http://capital.stiesemarang.ac.id/index.php/capital/article/view/126.

Kusumastuti, S. “Pengaruh Pembuatan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Wangsa Jatra Lestari,” 2014. http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/32552.

Lawendatu, J, JS Kekenusa, D Hatidja - d’CARTESIAN, dan undefined 2014. “Regresi linier berganda untuk menganalisis pendapatan petani pala.” *ejournal.unsrat.ac.id*. Diakses 5 November 2021. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/decartesian/article/view/3998.

Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.

Lindayanti, L, R Hayati, L Suryani - JAPB, dan undefined 2018. “PERAN KEPALA DESA DALAM MENIGKATKAN KINERJA PEGAWAI DARI ASPEK KETELADANAN DI DESA LUKBAYUR KECAMATAN TANTA KABUPATEN.” *jurnal.stiatabalong.ac.id* 1, no. 1 (2018). http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/115.

Mabhats, H Munandar - Jurnal Al, dan undefined 2017. “Kepemimpinan dalam Perspektif al-Qur’an.” *ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id* 107, no. 2 (2017). https://ejurnal.iainlhokseumawe.ac.id/index.php/al-mabhats/article/view/147.

Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo, 2002.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Masduki Duryat. *Kepemimpinan Pendidikan (Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan)*. Indyamayu: Alfabeta Bandung, 2015.

Megantar, IR, AE Prihatini - Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, dan undefined 2016. "Pengaruh Kepemimpinan dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Departemen Housekeeping Hotel Crowne Plaza." *ejournal3.undip.ac.id*. Diakses 5 November 2021. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12273.

Moh. A. S. Hikam. *Studi Kebijakan Pemerintah dalam Masalah Tenaga Kerja (Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri)*. Jakarta Selatan: PEP-LIPI, 1997.

Muayyad, DM, AIO Gawi - Jurnal Manajemen dan, dan undefined 2017. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II." *trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id*. Diakses 5 November 2021. https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/jasa/article/view/1396.

Muhammad harfin Zuhdi. "Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam." *Jurnal Akademika* 19, no. 1 (2014): 41–42.

Muhammad Irwan Nur Hamiddin dan Yulian Rinawaty Taaha. "Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Hubungan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Pelindo IV (persero) Makassar." *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 4 (2021): 309.

Nanang Martono. *Statistik Sosial (Teori dan Aplikasi Program SPSS)*. Jogjakarta: Penerbit Gaya Media, 2010.

Nikolaus Duli. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Panji Adam. *Hukum Islam (Konsep, Filosofi, dan Metodologi)*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2019.

Peramesti, NPDY, D Kusmana - TRANSFORMASI: Jurnal, dan undefined 2018. "Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial." *ejournal.ipdn.ac.id*. Diakses 5 November 2021. http://ejournal.ipdn.ac.id/JTP/article/view/413.

Pinton Setya Mustafa, dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang, 2020.

Produktifitas, Konsep, Kerja Dalam, Islam Zulfahry, dan Abu Hasmy. "Konsep Produktifitas Kerja Dalam Islam." *ejurnal.iainpare.ac.id* 1, no. 2 (2019). https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1144.

Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos., M.Pd. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Prof. Dr. Hamka. *Tafsir Al Azhar Juz II*. Jakarta: Pustaka Panjimas, 2002.

Psyche, N Almigo - Jurnal, dan undefined 2004. "Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan." *academia.edu*. Diakses 5 November 2021. https://www.academia.edu/download/56736045/jurnalnuzsep.pdf.

Publik, K Sinaga -, dan undefined 2017. "PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DALAM MEWUJUDKAN PEKERJAAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN PADA BIDANG KEPEMUDAAN DI." *jurnal.dharmawangsa.ac.id*. Diakses 5 November 2021. http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/302.

Puspita, AG. "Pengaruh Penerapan Just In Time Terhadap Efisiensi Biaya Produksi Dan Efektivitas Produksi (Studi Pada PT Sugiura Indonesia)," 2015. http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/5636.

Rachmat Arief dan Sunaryo. "PengaruhPenerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), Gaya Kepemimpinan, dan Audit Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mega Pesanggrahan Indah)." *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 9, no. 2 (2020): 126.

Rahardjo, M. "Metode pengumpulan data penelitian kualitatif," 2011. http://repository.uin-malang.ac.id/1123/.

Rizal, SM, R Radiman - Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister, dan undefined 2019. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *jurnal.umsu.ac.id* 2, no. 1 (2019): 117–28. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3649.

Saepudin, E, ME Surya - Islamadina: Jurnal Pemikiran, dan undefined 2017. "Model Produktivitas Kerja Ditinjau dari Perspektif Al Quran." *jurnalnasional.ump.ac.id*. Diakses 23 Januari 2022. http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/ISLAMADINA/article/view/1529.

Safitri, AE, A Gilang - Jurnal Ecodemica, dan undefined 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi." *scholar.archive.org* 3, no. 2 (2019). https://scholar.archive.org/work/6d222n2s2nhqzinhnuw4wmti4u/access/wayback/https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/download/5918/pdf.

Saleh, AR, H Utomo - Among Makarti, dan undefined 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang." *jurnal.stieama.ac.id* 11, no. 21 (2018). https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160.

Salim, AO, RDP Rawi - Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi, dan undefined 2020. "Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong Papua Barat."

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

core.ac.uk 3, no. 2: 32. Diakses 5 November 2021. https://core.ac.uk/download/pdf/328159871.pdf.

Saputri, ED, M Muhsin - Economic Education Analysis Journal, dan undefined 2018. "PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH VARIABEL KETELADANAN PEMIMPIN, KOMPETENSI PERANGKAT DESA, DAN BUDAYA." *journal.unnes.ac.id* 1, no. 1 (2019): 2685–1687. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/28345.

Sarinah dan Mardalena. *Pengantar Manajemen*. Sleman: Deepublish, 2017.

Sastrawan, PV, … IKR Arthana - KARMAPATI, dan undefined 2017. "Pengembangan SOP Fakultas Teknik dan Kejuruan Universitas Pendidikan Ganesha Berbasis Animasi." *ejournal.undiksha.ac.id* 6 (2017). https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/KP/article/view/9394.

Selfianita, S, IM Choir - Jurnal Pariwisata Bunda, dan undefined 2021. "ANALISIS KUALITAS DAN KUANTITAS KERJA KARYAWAN RECEPTIONIST DI ROCKY HOTEL PADANG." *ejournal.akparbundapadang.ac.id* 1, no. 2 (2021). https://ejournal.akparbundapadang.ac.id/index.php/jurnal-pariwisata-bunda/article/view/35.

Setia Ningsih dan Hendra Dukalang. "Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda." *Jambura Journal of Mathematics* 1, no. 1 (2019).

Sischa. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.

SNAST, S Janti - PROSIDING, dan undefined 2014. "Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala likert terhadap pengembangan si/ti dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategic planning pada." *journal.akprind.ac.id*, 2014. https://journal.akprind.ac.id/index.php/prosidingsnast/article/view/3493.

Sugiarto, Irwan, Sekolah Tinggi, dan Hukum Bandung. "Kualitas kerja reporter berita di Stasiun TVRI Jawa Barat: Studi deskriptif tentang kualitas kerja reporter berita di Stasiun Televisi Republik Indonesia dalam," 2021. http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/38004.

Suharyanto, Agus, Noer Soetjipto, dan Djoko Sulistya. "Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Sistem E-Procurement Sebagai Variabel Intervening." *journal.umg.ac.id*. Diakses 23 Januari 2022. doi:10.30587/manajerial.v6i2.922.

tabularasa, Z Matondang - Jurnal, dan undefined 2009. "Validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian." *digilib.unimed.ac.id* 6, no. 1: 97. Diakses 5 November 2021. http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/705.

Teknik Informatika, Jurusan, Fakultas Teknik, Universitas Palangka Raya Kampus UPR Tunjung Nyaho Jl Yos Sudarso, dan Palangka Raya. "Penerapan Skala Likert dan

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/

Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online." *jsi.politala.ac.id*. Diakses 24 Januari 2022. doi:10.34128/jsi.v5i2.185.

Tim Penyusun. *Panduan Penulisan Skripsi*. Surabaya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019.

Tim Reformasi Birokrasi Nasional. *Pedoman Penyusunan Standar Operasional (SOP) Administrasi Pemerintahan*, 2008.

Tubagus Agil. "Pengaruh Implementasi Standar Operasional Prosedur Terhadap Peningkatan Produktivitas Buruh Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam." *Skripsi*. UIN Raden Intan Lampung, 2018.

Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 1 (2020).

Wagiran. *Metodologi Penelitian Pendidikan : Teori dan Implementasi*. Sleman: Deepublish, 2013.

Wendy Sepmady Hutahaean. *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press, 2021.

Wiraswasta, FR Darmanto - Jurnal Pengembangan, dan undefined 2018. "Pengaruh Budaya, Disiplini Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DOAP 1 Jakarta." *scholar.archive.org* 20. Diakses 23 Januari 2022. https://scholar.archive.org/work/7qgsvmiucvaz3ixubffbe5ymvi/access/wayback/http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/download/216/pdf.

Yuni Kartini. *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Makasar: Guepedia, 2020.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/