

## BAB II

### TEORI PENELITIAN

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Produktivitas Kerja

###### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas ialah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.<sup>11</sup> Dalam pengertian lainnya Produktivitas adalah konsep yang sangat penting dalam dunia bisnis dan manajemen yang telah didefinisikan dengan jelas oleh beberapa ahli.

Diantaranya menurut Gomes menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).<sup>12</sup> Input dalam konteks ini dapat meliputi biaya produksi dan biaya peralatan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. Output, di sisi lain dapat mencakup berbagai aspek seperti penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan bahkan potensi kerusakan. Menurut Siagin, Produktivitas kerja adalah

---

<sup>11</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2020), hlm.99.

<sup>12</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), hlm.125.

kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.<sup>13</sup>

Menurut Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja ialah sikap mental. Dimana sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Hal tersebut didukung dengan pendapat Ravianto yang menjelaskan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.<sup>14</sup>

Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil bahwa produktivitas tidak hanya melibatkan hasil yang dicapai, tetapi juga bagaimana efisiensi dan efektif sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sikap mental, perbaikan terus-menerus, dan fokus pada peningkatan kualitas serta kuantitas menjadi kunci dalam mencapai produktivitas yang optimal. Dalam konteks lembaga

---

<sup>13</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi,"* 1st ed. (Lampung Tengah: Deepublish, 2018), hlm.257.

<sup>14</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.100.

zakat, peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui optimalisasi pemanfaatan fasilitas yang tersedia. Dan dengan produktivitas kerja yang tinggi diharapkan bahwa pekerjaan karyawan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan membantu sebuah lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Produktivitas Kerja dalam Islam**

Produktivitas, secara terminologi sangat erat kaitannya dengan bekerja. Jadi, bisa disimpulkan bahwa produktivitas dalam Islam, khususnya yang dibahas dalam Al-quran merupakan sesuatu konsep yang sangat penting. Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai produktivitas yaitu firman Allah dalam Al-Quran Q.S An-Nisa Ayat 95.<sup>15</sup>

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَى الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً ط وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ۖ

*Artinya: “tidaklah sama antara orang beriman yang duduk (yang tidak turut berperang) tanpa mempunyai uzur (halangan) dengan harta dan jiwanya. Allah melebihkan derajat orang-orang yang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (tidak ikut berperang tanpa halangan). Kepada masing-masing, Allah menjanjikan (pahala) yang baik (surga) dan Allah melebihkan orang-orang yang berjihad atas orang yang duduk dengan pahala yang besar”*

---

<sup>15</sup> Zulfahry Abu Hasmy, “Konsep Produktivitas Kerja Dalam Islam,” *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2019), hlm.199-200.

Dalam ayat tersebut kata kuncinya terkait dengan produktivitas adalah “berjihad”. Namun, ayat tersebut harus dipahami secara konseptual daripada kontekstual. Jika kita mengerti ayat tersebut dalam konteks, kata “berjihad” akan lebih mengacu pada “berperang” atau perang fisik. Namun, jika kita memahami ayat tersebut secara konseptual, maka kata “berjihad” akan memiliki makna yang lebih luas dan mendalam. Dalam pemahaman konseptual, kata “berjihad” dalam ayat tersebut dapat diartikan sebagai “bekerja” atau produktivitas. Makna dalam bekerja disini memiliki makna yang sangat luas, seperti bekerja untuk mencari nafkah bagi keluarga.<sup>16</sup>

Dengan catatan bahwa proses bekerja yang diridhoi oleh Allah SWT (halal hukumnya). Islam melarang menyia-menyiakan apapun bahkan menuntut untuk memanfaatkan apa saja yang menjadi sesuatu yang lebih baik. Firman Allah dalam Al-Quran Surat Al-Asr 1-2:

*Artinya: “demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian.”*

Dalam ayat ini, sangat penting untuk memanfaatkan sumber daya yang diberikan oleh Allah SWT. Penggunaan waktu akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang, dan ada perbedaan antara mereka yang membuang-buang waktu tanpa hasil dan mereka

---

<sup>16</sup> Hasmy, hlm.199-200.

yang memanfaatkannya dengan baik dalam berbagai aspek kehidupan.

Produktivitas diukur berdasarkan produksi, kualitas produk, efektivitas, efisiensi, dan kepuasan pekerja. Oleh karena itu, penting untuk mendorong perkembangan kepribadian yang produktif agar produksi dapat mencapai tingkat kelayakan yang diinginkan. Kualitas produksi sangat bergantung pada profesionalisme individu, termasuk minat, keterlibatan, pemahaman nilai pekerjaan, dan peran individu dalam strategi produksi secara umum.<sup>17</sup>

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, manajemen, dan prestasi.<sup>18</sup>

Menurut Simajuntak terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antaranya sebagai berikut:<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Hasmy, hlm.200.

<sup>18</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hlm.102

<sup>19</sup> Ibid.hlm.103

### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang sesuai untuk menggunakan peralatan kerja. Dengan itu, latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti karyawan belajar sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta memperkecil kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

### 2. Mental dan Kemampuan Fisik

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

### 3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan memiliki dampak besar pada aktivitas sehari-hari. Bagaimana atasan memandang bawahan dan dalam sejauh mana bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan serta penetapan tujuan, semuanya berkontribusi pada tingkat produktivitas karyawan. Sikap yang saling menjalin dapat mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan hal tersebut, ketika karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula

dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di lembaga zakat, perlu dipahami secara mendalam dan langkah-langkah yang tepat dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar nantinya tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Berikut ada beberapa indikator untuk mengukur produktivitas kerja:<sup>20</sup>

##### 1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Seorang karyawan dalam kemampuannya sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

##### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

---

<sup>20</sup> Ibid.hlm.104-105.

Yaitu sebuah upaya dalam memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Hal ini bertujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari pada yang dicapai dari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Akan sangat penting untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin besar tantangannya, pengembangan diri harus dilakukan. Demikian juga, hasrat untuk ingin menjadi lebih baik dari sebelumnya akan secara signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja.

### 5. Mutu

Berusaha selalu dalam meningkatkan mutu lebih baik dari yang sebelumnya. Mutu ialah hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran ialah aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap karyawan.

## 2. *Human Capital*

### a. Pengertian *Human Capital*

*Human capital* adalah istilah yang merujuk kepada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh individu, termasuk karyawan sebagai modal atau aset berharga bagi suatu perusahaan.<sup>21</sup> Apabila *human capital* dapat dioalah dan dimanfaatkan dengan baik, maka *human capital* akan menjadi sumber daya kunci dari perusahaan.

*Human capital* didefinisikan sebagai satu kesatuan unik dari keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam sebuah organisasi. Model ini digunakan untuk menganalisis elemen yang paling penting dari perencanaan sumber daya manusia, yang kemudian menentukan dalam pengembangan rencana terpadu pengelolaan sumber daya manusia sekarang dan masa depan.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Syaiful Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*, ed. Riefmanto irfan fahmi, 1st ed. (Jakarta: Kencana, 2017), hlm.37.

<sup>22</sup> Hariyanto R Djatola and Nur Hilal, "The Role of Human Capital As a Source of Strategy in Improving the Quality of Education in the Organizations Higher Education," *Jurnal Sosial Humaniora* 12, no. 2 (2021), hlm.145.

Konsep ini menjelaskan bahwa manusia dalam sebuah organisasi, baik itu berorientasi keuntungan (profit) maupun non keuntungan (non profit), memiliki peran yang sangat penting dan berpotensi untuk mendukung pengembangan serta pertumbuhan perusahaan.<sup>23</sup> Gaspersz menjelaskan bahwa *human capital management* disebut manajemen talenta, hal ini mengacu pada upaya manajemen SDM dengan fokus pada pengembangan, pemeliharaan dan peningkatan kualitas mereka dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan mengembangkan SDM yang ada dan menarik sebanyak mungkin orang dengan keterampilan, komitmen dan karakter yang dibutuhkan organisasi untuk meningkatkan kualitasnya.<sup>24</sup>

Kemampuan, sikap, dan keterampilan individu dalam organisasi memiliki kontribusi penting terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Dengan demikian, pengelolaan *human capital* menjadi esensial dalam mencapai tujuan dan misi organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang digunakan untuk memastikan pengembangan, pelatihan, pengelolaan, dan motivasi karyawan sehingga mereka dapat menjadi aset berharga yang

---

<sup>23</sup> Ulum, Mansur, and Rahman, "Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II)."

<sup>24</sup> Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*.hlm.37

mendukung pertumbuhan dan pengembangan jangka panjang perusahaan.

Fokus *Human capital management* dalam sebuah jurnal penelitian berkesimpulan bahwa *human capital* adalah bagaimana memaksimalkan investasi atau modal intelektual (*intellectual asset*) seperti halnya pengetahuan, skill, ide yang ada pada setiap individu untuk menciptakan nilai tambah bagi suatu lembaga menurut Nalbantian.<sup>25</sup>

Menurut Backer, konsep *human capital* menunjukkan bahwa seseorang tidak dapat dipisahkan dari pengetahuannya, keterampilannya, kesehatannya, atau nilai-nilainya. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai investasi yang paling penting dalam pengembangan *human capital*. *Human capital* dan manajemen SDM oleh pemerintah merupakan proses dan investasi mengelola manusia agar memiliki ilmu pengetahuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan yang memberi keuntungan bagi pemerintah dari SDM yang berkualitas.<sup>26</sup>

Jadi *human capital* merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang menjadi bagian dari aset

---

<sup>25</sup> Emilia Fitriana Dewi, Dematria Pringgabayu, and Hendriady De Keizer, "Human Capital Management Dan Technology Acceptance Model Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitaskerja Karyawan Pada Perusahaan Sektor Perkebunan," *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)* 2, no. 1 (2023), hlm.124–137.

<sup>26</sup> Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*.hlm.44.

masing-masing karyawan yang nantinya dapat membantu atau mendorong produktivitas, kinerja, atau pencapaian karyawan dalam sebuah organisasi ataupun lembaga.

**b. Faktor-faktor *Human capital***

Menurut Armstrong dan Taylor, *human capital* terdiri dari tiga komponen utama diantaranya:<sup>27</sup>

1. *Intellectual capital*

Konsep yang berhubungan erat dengan *human capital*. *Intellectual capital* merupakan sumber daya *intangibile* yang terkait erat dengan karyawan. Bersama dengan sumber daya *tangible* seperti uang dan aset fisik, *intellectual capital* memberikan nilai bisnis bagi organisasi.

2. *Sosial capital*

Unsur lain dari *intellectual capital*, dalam hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan tidak hanya berasal dari sumber internal organisasi, tetapi juga dari hubungan di dalam dan diluar organisasi. Hubungan sosial ini tentunya penting dalam pengetahuan dan pengembangan *intellectual capital*.

3. *Organization capital*

Yaitu mengenai pengetahuan yang telah dimiliki organisasi dan diimplementasikan dalam berbagai bentuk, termasuk basis

---

<sup>27</sup> Burhanudin, "Human Capital Theory Sebagai Landasan Teoritis Dalam Human Resource Development," *Jurnal STIE Semarang* 13, no. 1 (2021), hlm.10-11

dara, manual, dan sejenisnya. Komponen ini memperlihatkan upaya organisasi dalam memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki untuk tujuan dan memandapatkan pengetahuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan pengetahuan.

Menurut Mayo, *human capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen tersebut diantaranya *Individual Capability* (kemampuan Individual), *Individual Motivation* (motivasi individual), *Leadership* (kepemimpinan), *The Organizational climate* (suasana organisasi), dan *Workgroup effectiveness* (efektivitas kelompok kerja).<sup>28</sup>

#### 1) Kemampuan individu (*Individual Capability*)

Kemampuan individu mencakup tentang pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta jaringan individu lainnya. Dalam keterkaitannya dengan nilai organisasi, hal ini tentu bukan hanya sekedar perilaku seseorang yang menjadikannya sebagai ciri khas dari individu tersebut.

#### 2) Motivasi individu

Untuk memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, motivasi seorang individu sangatlah penting. Motivasi tidak hanya dipengaruhi

---

<sup>28</sup> Gaol, *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.698.

oleh sifat pekerjaan, tetapi juga oleh faktor internal individu, seperti ambisi dan tujuan pribadi. Beberapa individu mungkin termotivasi oleh faktor eksternal seperti keuangan atau kekuasaan jabatan, yang juga dapat mempengaruhi lingkungan kerja mereka. Penting diingat bahwa motivasi individu dapat berbeda-beda, dan tidak selalu mudah untuk diukur karena setiap individu memiliki perbedaan dalam reaksi dan tingkat semangat kerja mereka.

### 3) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain atau kelompok orang menuju pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati bersama sebelumnya.

### 4) Suasana organisasi

Suasana organisasi atau iklim organisasi Tagiuri & Litwin mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang berlangsung dan relatif konsisten dialami oleh anggota organisasi. Iklim ini mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku setiap individu dalam organisasi melalui proses yang berlangsung dalam jangka waktu yang lebih lama.

#### 5) Efektifitas kelompok kerja

Efektivitas kelompok kerja atau yang disebut juga *workgroup effectiveness* mencakup aspek dukungan, rasa hormat terhadap individu, dan nilai-nilai yang tetanam dalam kelompok kerja. Kelompok kerja sering juga disebut tim kerja didalamnya terdapat dinamika hubungan yang mencakup interaksi yang baik antar anggota tim, namun juga potensi munculnya konflik dalam tim.

Dalam masing-masing komponen ini memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* di lembaga atau perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai suatu lembaga. Maka dari itu, peran dari SDM ini begitu besar dalam perusahaan, maka manajemen perusahaan sudah seharusnya lebih proaktif menjadikan SDM sebagai *human capital* yang harus diberi perhatian serta pengembangan secara terus menerus sesuai dengan perubahan dinamis lingkungan bisnis.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Endri, "Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris," *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 2 (2010), hlm.180

### c. Indikator *Human capital*

Menurut Gaol terdapat 4 indikator untuk mengukur *human capital* diantaranya:<sup>30</sup>

#### 1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil “tahu” atau hasil dari mengetahui dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu.

#### 2) Keahlian (*expertise*)

Keahlian ialah suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lainnya.

#### 3) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

#### 4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah indentik dengan kata cekatan, orang yang dikatakan terampil adalah orang yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Akan tetapi, jika orang tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat akan tetapi hasilnya tidak sesuai atau

---

<sup>30</sup> Miah Said Ari Santosa, Andir Arifuddin Mane, *Human Capital & Budaya Organisasi Perspektif Kepuasan Dan Produktivitas Kerja Pegawai*, ed. Hasanuddin Remmang (Makasar: Chakti Pustaka Indonesia, 2022), hlm. 24-25.

salah maka orang tersebut bukanlah orang yang disebut dengan terampil.

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu untuk dicapainya hasil yang diharapkan. Menurut Siagin menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Anoraga menjelaskan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.<sup>31</sup>

Dan Yukl mengatakan bahwa kepemimpinan ialah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan

---

<sup>31</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hlm.213-214.

secara efektif, dan proses untuk memfasilitasi upaya individu serta kelompok untuk mencapai tujuan.<sup>32</sup>

Selain itu Gibson berpendapat bahwa kepemimpinan ialah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Stoner dan Freeman mendefinisikan bahwa kepemimpinan (manajerial) dengan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kadarman mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebuah kelompok atau organisasi.<sup>33</sup>

Dengan demikian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan di sebuah kelompok atau organisasi, dalam hal ini untuk mencapai tujuan lembaga zakat dengan cara yang produktif dan sesuai dengan nilai-nilai islam. Oleh karena itu, pemimpin di setiap lembaga zakat perlu memiliki keahlian dalam memadukan kepemimpinan dengan nilai-nilai keislaman, sehingga dapat membentuk lingkungan kerja yang

---

<sup>32</sup> Herningsih, *Kinerja Dosen & Karyawan Pendekatan Riset Ditinjau Dari Dimensi Kepemimpinan, Budaya Dan Lingkungan Organisasi*, I. (Sorong: Media Sains Creative, 2016), hlm. 62.

<sup>33</sup> Agus Susanto Kartawan, *Pengantar Manajemen Syariah* (Bandung: Guardaya Intimsrta, 2009), hlm.174.

produktif dan menghasilkan kebermanfaat bagi masyarakat nantinya.

#### **b. Kepemimpinan dalam Islam**

Kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Dalam suatu organisasi kepemimpinan Islam diperoleh dari sumber-sumber Islami yang kemudian diterapkan dalam organisasi secara Islami berdasarkan Al-Quran dan Sunnah. Prinsip kepemimpinan berdasarkan Al-Quran dan Sunnah bukanlah suatu hal yang baru di masyarakat. Melainkan hal tersebut menekankan pentingnya kembali pada gagasan dan nilai-nilai yang bersumber dari Al-quran dan Sunnah serta menerapkannya dalam seluruh aspek kehidupan.

Selain disebut khalifah, disebut juga dengan Ulil Amri. Kata Ulil Amri memiliki arti sebagai pemimpin tertinggi dalam masyarakat, sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa ayat 59.

*Artinya: “hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah rasul Nya, dan ulil amri di antara kamu”. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya”.*

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan dari Ibn Umar, Rasulullah SAW bersabda:

*Artinya: “Ingatlah! Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas*

*kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang mengurus rakyat akan bertanggung jawab atas rakyat yang dipimpinnya dan dia akan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Seorang kepala rumah tangga bertanggung jawab atas rumah tangganya dan dia akan mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Seorang ibu rumah tangga bertanggung jawab atas rumah tangga dan anak-anaknya dan dia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Ingatlah! Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya". (HR Al-Bukariy dan Muslim).*

Penting untuk diingat bahwa setiap bentuk kepemimpinan melibatkan penggunaan kekuatan atau kemampuan. Kekuatan yang dimaksud disini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang baik, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan bawahan dan elemen-elemen lain dalam perusahaan sangat penting. Kemampuan ini adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membangun komunikasi yang memungkinkan terciptanya kesatuan pemahaman dalam menjalankan perusahaan atau organisasi.<sup>34</sup>

### **c. Gaya Kepemimpinan**

Adapun gaya kepemimpinan yang ada menurut Sutrisno diantaranya:<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Bisa Saepuloh, "Tanggung Jawab Kepemimpinan," OSF Preprints 1, no. Desember (2020), hlm.1–10.

<sup>35</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hlm.222-223.

1) *Gaya persuasif*

Gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2) *Gaya refresif*

Merupakan gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3) *Gaya partisipatif*

Gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental ataupun spritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya.

4) *Gaya inovatif*

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang baik, politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5) *Gaya investigatif*

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.

6) *Gaya inspektif*

Pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, dengan gaya ini menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7) *Gaya motivatif*

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan kepada bawahan dengan baik.

8) *Gaya naratif*

Yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dikerjakan, dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9) *Gaya edukatif*

Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari kehari.

10) *Gaya retrogresif*

Dalam hal ini pemimpin selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Sunyoto, terkait indikator kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:<sup>36</sup>

##### **1. Cara berkomunikasi**

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas, baik, dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

##### **2. Pemberian Motivasi**

Seorang pemimpin tentunya selain memiliki kemampuan dalam berkomunikasi tentunya kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau non finansial.

##### **3. Kemampuan Memimpin**

Tidak semua orang atau pemimpin mampu memimpin, karena berkaitan dengan bakat kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Hal tersebut dapat terlihat pada gaya kepemimpinan seseorang, baik itu dalam kepemimpinan otokratik, partisipatif atau bebas kendali.

---

<sup>36</sup> Sunyonto Danang, *Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CPAS, 2012).hlm.100-101.

#### 4. Pengambilan Keputusan

Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin salah satunya adalah mampu mengambil keputusan. Berdasarkan fakta di perusahaan, sebuah keputusan yang diambil dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5. Kekuasaan yang Positif

Dalam menjalankan organisasi atau perusahaan seorang pemimpin tentunya harus memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan yang bekerja (*positive leadership*) walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

### 4. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam pengertian lainnya disiplin kerja ialah yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. hlm.84.

Disiplin kerja erat kaitannya dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. Sebagaimana menurut Handoko, disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Yukl bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitasnya. Dan Moenir mengatakan perlu adanya disiplinisasi yaitu menciptakan keadaan dalam suatu keadaan di lingkungan kerja yang tertib, dan berhasil guna melalui sistem yang tepat. Kemudian menurut Singodimedjo, menyatakan disiplin adalah kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dalam hal ini disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan itu apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang tidak baik. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit menurut Siagin disiplin berarti tindakan yang diambil dengan

penyelidikan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.<sup>38</sup>

Sementara menurut Veithzal Riva'I menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.<sup>39</sup> Dari beberapa teori diatas maka disimpulkan disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang nantinya dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan yang telah ditetapkan.

#### **b. Disiplin Kerja dalam Islam**

Di dalam agama Islam disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Sang Khalik, di mana Allah berjanji “demi masa” dalam Al-Quran surah Al-Ashar/103 ayat 1-3:

*Artinya: “Demi masa sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali prang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kebenaran”.*

Dalam surah ini Allah mengangkat sumpah demi waktu, berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktifitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain,

---

<sup>38</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), hlm.86-87

<sup>39</sup> Ajabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm.45.

sebab jika tidak, maka kerugian dan kecelakaanlah yang menanti. Dengan demikian, islam dengan sangat jelas mengatur mengenai pentingnya disiplin, khususnya dalam hal penggunaan waktu.

Dalam Hadits Riwayat Bukhari Muslim dijelaskan mengenai disiplin kerja dalam Islam:

*Artinya: “seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (H.R. Bukhari Muslim)*

Dalam prespektif islam disiplin kerja merupakan bagian dari ibadah. Ibadah dilakukan oleh seseorang dengan tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Kedisiplinan membuat semuanya menjadi teratur. Jika telah teratur maka mudah sekali membentuk pola dalam bekerja, disiplin mutlak sangat penting dalam keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar ataupun kecil.

### **c. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mempunyai 3 macam bentuk menurut Newstrom, diantaranya sebagai berikut:<sup>40</sup>

#### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan

---

<sup>40</sup> Maria Magdalena Mbate'e, "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3, no. 1 (2020): 98–110.

pokoknya yaitu mendorong sumber daya manusia agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

#### 2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan *disipliner*, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

#### 3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan *disipliner* berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Edy Sutrisno terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hlm.89-92

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Setiap karyawan dapat mematuhi peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinn sangat penting, dikarenakan dalam lingkungan perusahaan seluruh karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika terdapat seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi masih membutuhkannya perhatian dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Malakukan kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti halnya saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila meninggalkan tempat kerja, dan lain halnya.

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.hlm.94

1) Taat terhadap aturan waktu

Dapat dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar mengenai cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak diperbolehkan oleh para karyawan dalam perusahaan.

## B. Penelitian Jurnal Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Jurnal Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Miftahul Ulum, Muhammad Mansur, dan Fahrurrozi	Pengaruh <i>human capital</i> dan <i>Employee Engagement</i>	Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian dapat disimpulkan bahwa:

	Rahman (2020) <sup>43</sup>	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pasa Bea Cukai Kanwil Jatim II)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>human capital</i> dapat dibentuk dari indikator kopetensi, sikap dan kreatifitas. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai Kanwil Jatim II.</li> <li>2. <i>Emplooyee Engagement</i> dapat dibentuk dari indikator rasional, emosional, dan alat. Dari hasil penelitian dinyatakan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bea Cukai Jatim II.</li> <li>3. Variabel <i>human capital</i> dan <i>employee engagement</i> dari hasil penelitian diatas dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bea cukai kanwil jatim II</li> </ol>
Persamaan: variabel yang diteliti <i>human capital</i> dan tema yang diangkat mengenai produktivitas kerja			

<sup>43</sup> Ulum, Mansur, and Rahman, "Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim II)."

	Perbedaan: Variabel 2 atau X2, objek yang diteliti, dan metode yang digunakan.		
2.	Shocky Lie (2021) <sup>44</sup>	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Padurenan Jaya Kontruksi.	Hasil yang didapat dari penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Padurenan Jaya Kontruksi. Dan dalam hasil uji t terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan nilai signifikan Uji t diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebi kecil dari 0,05.
	Persamaan: variabel X dan Y yaitu disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan, menggunakan bantuan analisis SPSS.		
	Perbedaan: banyaknya variabel X yang digunakan dan objek penelitian		
3.	Hadyati Harras, Devi Fitria Wilandari, dan Sinta Sulistiani (2023) <sup>45</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap

<sup>44</sup> Shocky Lie, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Padurenan Jaya Kontruksi," *Jurnal Parameter* 6 (2021), hlm. 41–55.

<sup>45</sup> Hadyati Harras, Devi Fitria Wilandari, and Sinta Sulistiani, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business* 6, no. 2 (2023), hlm.390–398.

		Express-SDP Pondok Aren.	produktivitas kerja pada PT. J&T Teknologi Express-SDP Pondok Aren.
	Persamaan: Variabel yang digunakan kepemimpinan dan disiplin kerja, pengambilan sampel, dan menggunakan bantuan aplikasi SPSS.		
	Perbedaan: Penambahan variabel X dan objek penelitian		
4.	M. Gunawan dan Sabeli Aliya (2022) <sup>46</sup>	Pengaruh <i>Human Capital</i> dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Matahari Palembang.	Dalam penelitian ini berkesimpulan bahwa secara pasrial <i>human capital</i> dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Dan secara simultan <i>human capital</i> dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, jadi semakin baik <i>human capital</i> dan budaya organisasi maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan yang dihasilkan.
	Persamaan: variabel yang digunakan yaitu ada variabel X <i>human capital</i> dan variabel Y produktivitas karyawan serta dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS.		
	Perbedaan: objek penelitian		
5.	Rani Wahyu Tri Utami (2023) <sup>47</sup>	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi	Hasil dari penelitain ini menunjukkan tidak adanya

<sup>46</sup> M. Gunawan and Sabeli Aliya, "Pengaruh Human Capital Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. Matahari Palembang," *EPrints Bina Darma* (2022).

<sup>47</sup> Rani Wahyu Tri Utami, (2023), "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)", *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta*.

		Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di CV. Laksana Karoseri Ungaran)	pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.
	Persamaan: memiliki persamaan di variabel X yaitu Disiplin kerja, menggunakan bantuan aplikasi SPSS.		
	Perbedaan: variabel X dan objek penelitian.		
6.	Meli Andriani (2019) <sup>48</sup>	Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Perspektif Ekonomi Islam.	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan tingkat kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap

<sup>48</sup> Meli Andriani, (2019), "Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Perspektif Ekonomi Islam", *Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.

			produktivitas kerja dengan sebesar 67% dan untuk 33% dipengaruhi variabel lainnya.
	Persamaan: penggunaan variabel X yaitu kepemimpinan dan menggunakan bantuan aplikasi SPSS		
	Perbedaan: Objek Penelitian dan variabel X yang digunakan.		
7.	Nurhadi (2018) <sup>49</sup>	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas berhubungan kota makassar.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja transportasi makassar karyawan departemen
	Persamaan: Penggunaan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja, menggunakan bantuan aplikasi SPSS		
	Perbedaan: Objek penelitian dan penggunaan variabel Y		

### C. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui capaian dalam suatu organisasi dapat diketahui dengan output yang dihasilkannya, kemudian output bisa dilihat dari produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang

<sup>49</sup> Nurhadi, (2018), "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Makassar", *Universitas Muhammadiyah Makassar*

tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.<sup>50</sup> Dalam hal ini lembaga zakat yang memiliki peran penting dalam mensejahterakan masyarakat maka dengan itu perlunya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap output atau kinerja setiap karyawan.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya perlunya peningkatan mutu untuk masing-masing karyawannya. Dengan demikian perlunya manajemen tenaga kerja, dengan hal ini yaitu penerapan *human capital* terhadap lembaga zakat. *Human capital* merupakan istilah yang merujuk kepada pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu, termasuk karyawan sebagai modal atau aset berharga bagi suatu perusahaan.<sup>51</sup> Sebagaimana menurut Sedarmyati bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya pendidikan dan keterampilan. Dan menurut penelitian terdahulu mengenai *human capital* terhadap produktivitas kerja karyawan ini berpengaruh signifikan.<sup>52</sup> Dalam penelitian lainnya menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi."*, hlm.257.

<sup>51</sup> Sagala, *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*.hlm.37.

<sup>52</sup> Noer Afni, (2019), "Pengaruh Hubungan *Human Capital* dan *Relation Capital* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel RA BAR", *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makasar*

<sup>53</sup> Feni Farighatul Maulidah, (2021), "*Systematic Literature Review (SLR)* pengaruh *Human Capital* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Skripsi Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi*.

Kemudian kepemimpinan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karena seorang pemimpin bertanggung jawab dalam peningkatan kualitas karyawan, yang nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebagaimana kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dalam penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>54</sup>

Selanjutnya disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen dalam menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin mendorong produktivitas kerja dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan kedisiplinan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan atau satandar yang ada agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan target. Didukung oleh penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>55</sup> Dan dalam penelitian lainnya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>56</sup>

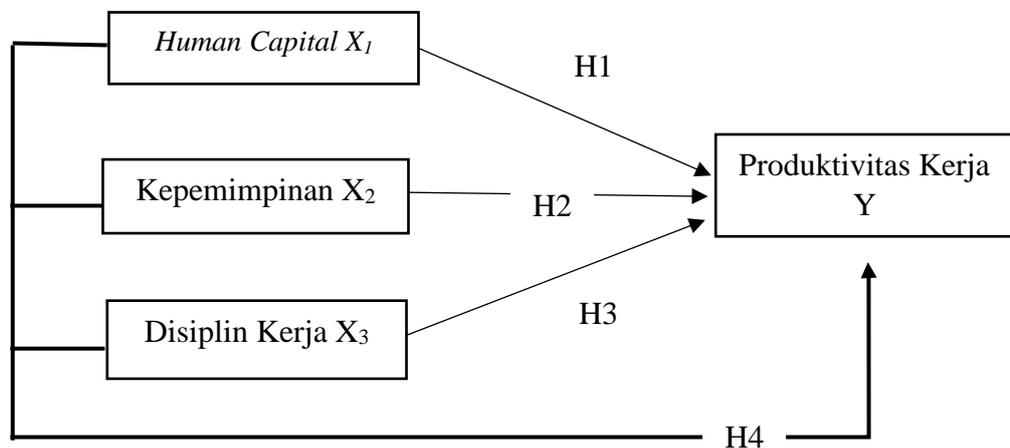
---

<sup>54</sup> Ahmad Saiful, (2022), “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Naga Mas Argo Mulia Kabupaten Rokan Hulu”, *Skripsi Universitas Islam Riau*

<sup>55</sup> Lie, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Padurenan Jaya Kontruksi.”

<sup>56</sup> Harras, Wilandari, and Sulistiani, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren.”

Merujuk pada teori yang telah dikemukakan diatas, maka garis besar penelitian ini yaitu melihat pengaruh variabel *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga zakat di Kota Tasikmalaya. Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran yang skematis mengenai hubungan *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga zakat di Kota Tasikmalaya.



**Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran**

**Keterangan:**

X<sub>1</sub>: Variabel Independen *human capital*

X<sub>2</sub>: Variabel Independen kepemimpinan

X<sub>3</sub>: Variabel Independen disiplin kerja

Y: Variabel dependen produktivitas kerja karyawan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada kajian pustaka yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>57</sup> Untuk mengetahui kebenarannya perlu diuji. Uji statistik sering digunakan untuk menguji hipotesis benar atau salah. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **1. Hipotesis 1**

$H_{01}$  : *Human capital* ( $X_1$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )

$H_{a1}$  : *Human capital* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )

##### **2. Hipotesis 2**

$H_{02}$  : Kepemimpinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )

$H_{a2}$  : Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )

##### **3. Hipotesis 3**

$H_{03}$  : Disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ )

---

<sup>57</sup> Ibid, hlm.63.

$H_{a3}$  : Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

#### 4. Hipotesis 4

$H_{04}$  : *Human capital* ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

$H_{a4}$  : *Human capital* ( $X_1$ ), Kepemimpinan ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)