

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan di era globalisasi pada saat ini sangat mempengaruhi dan tidak dapat dihindarkan oleh perusahaan dan karyawan-karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karena mereka dituntut harus dapat produktif dalam pekerjaannya, agar dapat bertahan di era globalisasi yang menuntut perusahaan dan karyawan-karyawan didalamnya untuk dapat mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani suatu masalah yang terjadi pada perusahaan yang biasanya menyangkut persoalan manajer, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setiap organisasi atau perusahaan telah mempunyai program kerja yang akan dilakukan dan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Demi mendukung program kerja tersebut tentu karyawan atau anggota pada organisasi atau perusahaan tentu harus memiliki produktivitas kerja yang baik. Karena dengan produktivitas kerja yang baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan tersebut akan mencapai program kerja dan mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan, produktivitas kerja karyawan yang baik tentu akan tercapai prestasi kerja yang tinggi yang akan berimbas pada kemajuan karir karyawan yang serta kemajuan perusahaan.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali. Sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Menurut Tohardi dalam Dwi T (2012:71), mengemukakan

bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Sutrisno dalam Margareta (2013:214) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Karena dengan produktivitas kerja yang baik maka kemungkinan organisasi atau perusahaan tersebut akan mencapai program kerja dan mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Dan Menurut Siagian dalam Margareta (2013:214) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas kerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan dari perusahaannya akan tercapai. Ada beberapa indikator yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai sehingga kemampuan karyawan akan meningkat.

produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian 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.

Fenomena terkait tentang produktivitas kerja karyawan CV. Sinergi Inline Production terdapat beberapa indikasi seperti faktor semangat kerja, hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang kurang dari karyawan disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan yang terlalu otokratis/otoriter sehingga karyawan segan dan takut, yang menyebabkan karyawan sulit untuk mengembangkan dirinya oleh karena itu dengan adanya indikasi tersebut menunjukkan kurangnya produktivitas kerja karyawan terlihat dari program kerja yang tidak tercapai target perbulannya. Terlihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya untuk melaksanakan program yang telah diajukan oleh client, sehingga client dapat menghentikan kerjasamanya dalam pembuatan sebuah program event. Oleh karena itu CV. Sinergi Inline Production mengalami penurunan program kerjanya dibidang event organizer dan production house tidak mencapai target yaitu sebanyak 3 kali program event dalam 1 bulannya, hal ini menunjukkan indikasi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Pencapaian Pada CV. Sinergi Inline Production**  
**Bandar Lampung 2019**

No	Bulan	Target	Capaian	Keterangan
1	Desember	3 Event	3 Event	Tercapai
2	Januari	3 Event	2 Event	TidakTercapai
3	Februari	3 Event	2 Event	TidakTercapai
4	Maret	3 Event	1 Event	TidakTercapai
5	April	3 Event	2 Event	TidakTercapai
6	Mei	3 Event	2 Event	TidakTercapai

*Sumber : CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas hasil pencapaian program pada CV. Sinergi Inline Production memiliki tidak kestabilan tiap bulannya. Terlihat pada

bulan desember memenuhi target, kemudian pada bulan januari mengalami penurunan dengan tidak memenuhi target program, begitu pula pada bulan februari sampai dengan bulan mei mengalami penurunan yang cukup signifikan dimana karyawan tidak mencapai target yang telah di tentukan, Hal ini mengindikasikan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

terdapat beberapa indikasi lainnya seperti kurangnya efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas laporan dari hasil program yang telah di jalankan, dimana apabila karyawan dapat tepat waktu dalam menyelesaikan tugas nya, karyawan tersebut sangat produktif dalam melakukan tugas nya dan tujuan perusahaan akan tercapai , sedangkan yang terjadi di CV. Sinergi Inline Production sebaliknya dimana tidak efisiensi nya karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang masih kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugas laporan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Dapat dilihat dari Tabel 1.2 yang menunjukkan keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas laporan yang sudah di tetapkan oleh CV. Sinergi Inline Production.

**Tabel 1.2**  
**Data Keterlambatan Dalam Menyelesaikan Tugas Laporan**  
**Pada CV. Sinergi Inline Production**  
**Bandar Lampung 2019**

No	Bulan	Waktu	Capaian	Keterangan
1	Desember	3 Hari	6 Hari	TidakTepatWaktu
2	Januari	3 Hari	4 Hari	TidakTepatWaktu
3	Februari	3 Hari	5 Hari	TidakTepatWaktu
4	Maret	3 Hari	3 Hari	TepatWaktu
5	April	3 Hari	5 Hari	TidakTepatWaktu
6	Mei	3 Hari	5 Hari	TidakTepatWaktu

*Sumber : CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung 2019*

Dari gambar 1.2 dapat di simpulkan bahwa keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas laporannya memiliki tidak kestabilan tiap bulannya dimana bisa di lihat pada bulan desember karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya terlambat selama 3 hari, dan pada bulan januari karyawan terlambat menyelesaikan tugasnya selama 1 hari, bulan february karyawan terlambat menyelesaikan tugasnya selama 2 hari, akan tetapi pada bulan maret karyawan tepat waktu menyelesaikan tugasnya, pada bulan april dan bulan mei karyawan terlambat menyelesaikan tugasnya selama 2 hari. Disebabkan oleh hasil yang dicapai tidak maksimal hal ini yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam CV. Sinergi Inline Production diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang otokratis/otoriter menganggap bawahannya adalah sebagai alat semata untuk mencapai tujuannya, tekanan yang begitu besar diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya, kurang peduli terhadap bawahannya sehingga mengakibatkan karyawan bingung akan pekerjaan yang mereka lakukan sedangkan yang hanya pimpinan tahu adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang sudah diberikan pimpinan dan tidak ada toleransi apabila pekerjaan itu tidak selesai. Tidak hanya Gaya Kepemimpinan saja, Komunikasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dimana komunikasi yang terjadi disana kurang terjalin antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan, yang terjadi disana adalah pemimpin tidak begitu memberikan arahan atau menjelaskan untuk melaksanakan program atau tugas yang akan dijalankan, atasan hanya memberikan tugas tersebut kepada bawahannya dengan harapan semua pekerjaan yang telah diberikan dapat selesai dengan baik tanpa memikirkan karyawan yang mengerjakan pekerjaan tersebut, oleh sebab itu Karena kurangnya komunikasi yang terjalin secara baik serta gaya kepemimpinan yang otokratis membuat produktivitas kerja karyawan tersebut tidak produktif dan efektif dalam melakukan dan menyelesaikan tugasnya.

Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan otokratis mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi, Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada a *one man show* dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Menurut Rivai dalam Citra (2014:38), kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam berprestasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan gaya kepemimpinan yang pastinya diinginkan oleh karyawan adalah sebuah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin seperti dapat memberikan arahan, memberi contoh yang baik, dan menciptakan sebuah komunikasi yang baik serta kaderisasi yang baik untuk suatu perusahaan, Itu semua untuk tercapainya sebuah visi dan misi dari perusahaan tersebut. Sedangkan yang terjadi pada CV. Sinergi Inline Production saat peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada, dan mereka mengatakan “adanya gaya kepemimpinan yang bersifat otokratis/otoriter dimana pemimpin berkuasa secara mutlak dan menekan bawahan secara berlebihan untuk memegang sebuah tanggung jawab, lebih mementingkan dan mengedepankan tujuan pribadinya dibandingkan tujuan organisasi, bawahan dijadikan sebuah alat untuk mencapai tujuan organisasinya dan sulit sekali menerima atau mendengarkan kritik, saran, pendapat dari bawahan sehingga karyawan pun takut dan segan untuk

bertanya tentang pekerjaan ataupun untuk meminta saran atau arahan kepada atasan, kesempatan untuk berkonsultasi serta meminta arahan pun sulit dilakukan yang mengakibatkan mereka mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan. Tekanan yang mengandung unsur paksaan yang diberikan oleh pimpinan juga sangat besar, dan juga kurang peduli terhadap bawahannya sehingga mengakibatkan karyawan bingung akan pekerjaan yang mereka lakukan sedangkan yang hanya pimpinan tahu adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang sudah diberikan pimpinan dan tidak ada toleransi apabila pekerjaan itu tidak selesai, disamping itu pekerjaan mereka diawasi dengan ketat dan juga sangat terperinci oleh pimpinannya, oleh sebab itu mereka merasa sangat tertekan dan kurang nyaman dengan pimpinannya sendiri". Melihat hasil dari wawancara tersebut, peneliti bisa melihat fenomena yang terjadi dalam organisasi tersebut tentang gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinannya, dimana karyawan merasa tertekan dengan jumlah pekerjaan yang menumpuk akan tetapi setiap saat selalu ditanyakan tentang pekerjaan tersebut. Hal tersebut membuat mereka melakukan pekerjaan dengan terburu – buru yang terkadang tidak menghasilkan suatu pekerjaan seperti yang telah diharapkan.

Tidak hanya gaya kepemimpinan tapi komunikasi juga berperan penting untuk menciptakan kaderisasi yang baik dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakan oleh komunikasi, Djoko Purwanto dalam Rahmat Hidayat (2016:15) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa (Lazim) baik dengan symbol-simbol,

sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Selain itu menurut Mangkunegara dalam Rahmat Hidayat (2016:15) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Karna dalam komunikasi yang baik, organisasi bisa melakukan kegiatan operasional secara efektif dan efisien. Apabila komunikasi tidak berjalan dengan sesuai, maka akan sering terjadi kesalahpahaman anggapan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dalam sebuah perusahaan yang seharusnya terjadi adalah mereka yang ada didalam sebuah struktur perusahaan yaitu pimpinan, manajer, kepala divisi-divisi dan karyawan harus dapat membangun sebuah komunikasi yang lancar dan harmonis antar semua unsur yang ada di dalamnya, adanya kerjasama yang baik antar karyawan mampu menciptakan sebuah komunikasi yang baik untuk mendukung produktivitas kerja dari masing-masing struktur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Sementara itu yang terjadi pada CV Sinergi Inline Production ketika peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan yang salah satunya adalah PIC event beliau mengatakan “betapa buruknya komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan didalam sini, dimana atasan hanya melakukan perintah kepada bawahannya dan hanya melakukan komunikasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Untuk komunikasi kami memang kurang efektif baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan oleh karena itu seringkali terjadi kesalahpahaman. Dan bawahan tidak ada kesempatan dikarenakan intensitas pertemuan karyawan dengan pimpinan sangatlah kurang dalam perusahaan, begitu pula dengan sesama rekan kerja mereka kurang efektif melakukan sebuah komunikasi dikarenakan mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan



pekerjaannya masing-masing, kecuali pada saat mereka sama-sama tidak memiliki tugas yang begitu membebani mereka dari pimpinannya”. dengan ini terlihat bahwa kurangnya komunikasi yang baik dan harmonis antar struktur yang ada dalam CV. Sinergi Inline Production seperti antara pimpinan, kepala divisi-divisi dan karyawan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.

**Tabel 1.3**  
**Data Karyawan Pada CV. Sinergi Inline Production**  
**Bandar Lampung 2019**

NO	Unit/Divisi	Jabatan	Jumlah
1	Manager program & administration	1. Manager program 2. Finance manager	• 1 orang • 1 orang
2	Programer dan Design	1. Head Creative programer 2. Head Design 3. Karyawan Design	• 1 orang • 1 orang • 3 orang
3	Audio dan video	1. Karyawan Audio Visual 2. Karyawan video editing	• 2 orang • 3 orang
4	Logistik	1. Head Logistik 2. Karyawan Logistik	• 1 orang • 2 orang
5	Dokumentator	1. Head Dokumentator 2. Photographer 3. Drown Video	• 1 orang • 2 orang • 2 orang
6	Creative Event	1. PIC Permit 2. PIC Event	• 2 orang • 10 orang
7	Production	1. Head Production 2. Karyawan produksi	• 1 orang • 11 orang
<b>Jumlah</b>			<b>44 orang</b>

*Sumber : CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung 2019*

Berdasarkan data karyawan tersebut dapat diartikan bahwa para karyawan yang bekerja pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung berjumlah 44 orang karyawan yang memiliki posisi departemen masing-masing unit kerja.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi CV. Sinergi Inline Production pada saat dilakukan observasi awal adalah ketidak harmonisan hubungan antara atasan dan bawahan disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, tidak adanya transparansi dalam pengambilan kebijakan, kurangnya ruang untuk berkomunikasi antara sesama karyawan dan pimpinan terhadap karyawan, serta dikarenakan faktor gaya kepemimpinan yang otokratis/otoriter dimana pemimpin seringkali menekan bawahan secara berlebihan sehingga menimbulkan gaya kepemimpinan yang kurang baik dan lain sebagainya. CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung menyadari arti pentingnya gaya kepemimpinan dan komunikasi, karena gaya kepemimpinan dan komunikasi berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung selalu berupaya agar gaya kepemimpinan dan komunikasi di dalam organisasi atau perusahaan ini selalu terjalin dengan baik. Karena pembentukan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik dipandang oleh CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung sebagai upaya untuk memberikan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota organisasi. Terutama dalam melaksanakan tugas pokok yaitu memberikan pelayanan yang terbaik, mengutamakan kepentingan client, dan Mengutamakan kepuasan client serta mengedepankan kualitas yang diberikan kepada client oleh CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.

Berdasarkan dari pengamatan keadaan organisasi di CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi yang ada di CV.

Sinergi Inline Production Bandar Lampung memberikan pengaruh serta peranan yang penting bagi karyawan sehingga produktivitas kerja yang timbul pada organisasi tersebut dapat menurun atau malah terus meningkat, serta sejauh mana peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu penulis tuangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SINERGI INLINE PRODUCTION BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada CV. Sinergi Inline Production.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi, dan Produktivitas kerja karyawan

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di CV. Sinergi Inline Production yang berada di Jl. P. Antasari, Kalibalau Kencana, Kedamaian, Kota Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi gaya Gaya kepemimpinan, komunikasi dan produktivitas kerja pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Mengukur seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.
2. Mengukur seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.
3. Mengukur seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat memperoleh informasi tentang Peran Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Komunikasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang membahas tentang pengaruh Gaya kepemimpinan otokratis dan Komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis mengenai gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis mengenai gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan dan bagi pembaca pada umumnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**