

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno (2009:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Blancard dan Hersey dalam Edy Sutrisno (2009:214) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi tertentu.

Menurut Sutrisno (2009:215) kepemimpinan yang tergantung pada landasan manajerial yang kokoh. Terdapat lima landasan kepemimpinan yang kokoh, yaitu cara berkomunikasi, cara memberikan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, dan kekuasaan yang positif. Agar pemimpin dapat menjalankan perannya, hendak ia memiliki sarana, misalnya kewenangan formal, pengetahuan dan pengalaman yang dapat terus ditingkatkan, hak untuk mengganjar dan menghukum karyawan bawahannya, berkomunikasi dengan bawahannya, dan perintah untuk bawahannya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasinya. Berikut tipe kepemimpinan :

#### **1. Tipe Pemimpin Otokratis**

Yaitu seorang pemimpin yang otokratis adalah seorang pemimpin yang:

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
2. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
3. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.

4. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat.
5. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya.
6. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

## 2. Tipe Militeristis

Yaitu seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki sifat- sifat:

1. Sering mempergunakan sistem perintah dalam menggerakkan bawahannya.
2. Senang bergantung pada pangkat dan jabatan dalam menggerakkan bawahannya.
3. Senang kepada formalitas yang berlebih- lebihan.
4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan.
5. Sukar menerima kritikan dari bawahan.
6. Menggemari upacara- upacara untuk berbagai acara dan keadaan.

## 3. Tipe Paternalistis

Yaitu seorang pemimpin yang:

1. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
2. Bersikap terlalu melindungi.
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan dan inisiatif.
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya.
5. Sering bersikap maha tahu.

#### 4. Tipe Kharismatis

Hingga kini para pakar belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma, yang diketahui adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seorang menjadi pemimpin yang kharismatis, maka sering dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*).

#### 5. Tipe Demokratis

Yaitu tipe yang bersifat:

1. Dalam proses penggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk termulia di dunia.
2. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya.
3. Senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya.
4. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
5. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.
6. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
7. Para bawahannya dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2.1.2 Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu:

1. Pemimpin sebagai subjek.
2. Yang dipimpin sebagai objek.

Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina, atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang mempunyai perbedaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

### **2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Tannenbaum dan Schmidt (dalam Edi Sutrisno 2009:221) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.4 Gaya Kepemimpinan Otokratis**

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. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya, anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri. 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. Menurut Sutikno dalam Citra (2014:39) gaya kepemimpinan otokratis ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pimpinan), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Menurut Marlina dalam Hadi Prasetyo (2018:104) seorang pemimpin yang tergolong otokratis/otoriter memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif dengan istilah lain pemimpin tipe otoriter adalah seorang yang egois. Dengan egoism yang dimiliki pemimpin otoriter melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional.

#### **2.1.5 Tipe Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Dalam tipe ini pemimpin bertindak diktator pada bawahannya. Cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan kelompoknya, disini kewajiban bawahan adalah untuk mengikuti dan menjalankan perintah tidak boleh ada saran dan bantahan dari bawahan, mereka diharuskan patuh dan setia secara mutlak kepada pemimpinnya.

Kekurangan gaya kepemimpinan otokratis :

1. Suasana kaku, mencekam dan menakutkan karena sifat keras dari pemimpin.
2. Menimbulkan permusuhan, keluhan dan rawan terjadi perpindahan karena bawahan tidak merasa nyaman.
3. Bawahan akan merasa tertekan karena apabila terjadi perbedaan pendapat, pemimpin akan menganggapnya sebagai pembangkangan dan kelicikan.
4. Pengawasan dari pemimpin hanya bersifat mengontrol, apakah perintah yang diberikan sudah dijalankan dengan baik oleh anggotanya.

Kelebihan gaya kepemimpinan otokratis :

1. Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tak ada bantahan dari bawahan.
2. Pemimpin yang bersifat otoriter pasti bersifat tegas, sehingga apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka pemimpin tak segan untuk menegur.
3. Mudah dilakukan pengawasan.

#### **2.1.6 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Otokratis**

1. Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
2. Menganggap organisasi yang di pimpinnya adalah milik pribadi.
3. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan terhadap bawahan.
4. Tidak mau menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya.
5. Pemimpin kurang memperhatikan kebutuhan bawahan.
6. Terlalu bergantung dengan pada kekuasaan formalnya.
7. Caranya menggerakkan bawahan dengan pendekatan paksaan bersifat mencari kesalahan.
8. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
9. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran atau pertimbangan pendapat.
10. Tugas-tugas bawahan diberikan dengan cara instruktif.
11. Lebih banyak kritik daripada pujian, menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat, dan cenderung adanya paksaan, ancaman, dan hukuman.

### **2.1.7 Indikator Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Menurut Sutikno dalam Sherly (2015:531) Gaya Kepemimpinan Otokratis memiliki indikator – indikator sebagai berikut :

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin.
2. Tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin.
3. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, sehingga lebih bersifat subjektif.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat, tetapi itu hanya sebagai lip service saja.
5. Mengawasi pekerjaan bawahan dengan ketat.

## **2.2 Komunikasi**

### **2.2.1 Pengertian 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. 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. Karena 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 terlaksanakan dengan baik.

Argiris dalam Rodhiyallah dkk (2017:21) mengartikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*massage*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirim informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Koontz dalam Wilson bangun (2012:360) mendefinisikan bahwa komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Dari beberapa pengertian diatas dapat diartikan bahwa komunikasi merupakan proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain dengan jelas dan mudah dipahami, yang dapat berupa rencana-rencana, intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya. Oleh karna itu, apabila orang telah mengirim surat, menempelkan pengumuman pada papan pengumuman, telepon dan sebagainya, ia mengaggap dirinya telah melakukan komunikasi.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, Yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor pihak *Receiver* atau komunikan.

a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

#### 1. Keterampilan *Sender*.

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.



2. Sikap *Sender*.

Sikap sender sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diterima *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*.

*Sender* yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang akan disampaikan oleh *sender*

4. Media saluran yang digunakan.

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver* dan media saluran komunikasi.

1. Keterampilan *receiver*.

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

## 2. Sikap *Receiver*.

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dari *receiver*.

## 3. Pengetahuan *Receiver*.

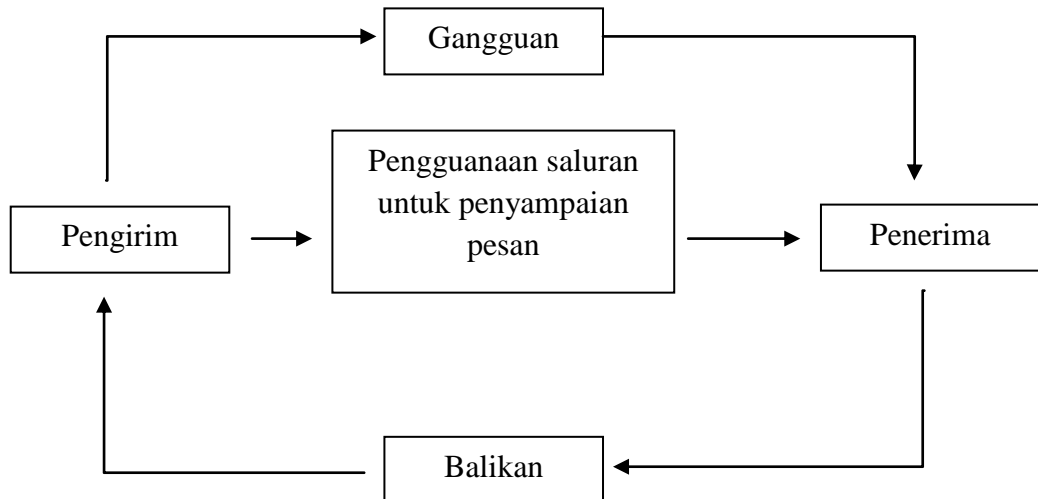
Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

## 4. Media Saluran Komunikasi.

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

## Proses Komunikasi

Secara sederhana proses komunikasi dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Proses Komunikasi**

Proses komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi dimulai dengan pengiriman yang memiliki pikiran atau ide. Pikiran atau ide ini kemudian diolah sedemikian rupa sehingga dapat dimengerti oleh pengirim atau penerima (encoding). Penyampaian ide ini untuk mengetahui efektifitas komunikasi, maka penting artinya umpan balik. Umpan balik ini menunjukkan apakah telah terjadi perubahan individual atau organisasi sebagai hasil dari komunikasi. dilakukan melalui saluran yang menghubungkan pengirim dengan penerima pesan. Dan penerima pesan harus siap menerima pesan agar pesan itu dapat diubah menjadi pikiran (decoding). Tapi tidak jarang komunikasi dipengaruhi oleh gangguan yaitu segala sesuatu yang menghambat komunikasi, sehingga untuk mengetahui efektifitas komunikasi, maka penting artinya umpan balik. Umpan balik ini menunjukkan apakah telah terjadi perubahan individual atau organisasi sebagai hasil dari komunikasi.

### 2.2.3 Fungsi Komunikasi

Menurut Wilson Bangun (2012:361) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada 4 fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

1. Fungsi pengawasan, setiap organisasi mempunyai struktur garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan. Disamping itu, komunikasi informal juga dapat mengendalikan perilaku. Misalnya, apabila kelompok-kelompok kerja melecehkan anggota yang memproduksi barang terlalu banyak sehingga bagian lain terlihat buruk, maka mereka secara informal sudah berkomunikasi dan mengendalikan perilaku anggota.
2. Sebagai motivasi, dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Sebagai emosi, individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.
4. Sebagai informasi, fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

#### **2.2.4 Indikator Komunikasi**

Setiap individu memiliki komunikasi yang berbeda-beda tingkatan dan kemampuannya. Dan komunikasi juga memiliki indikator-indikator. Menurut Mangkuprawira dalam Elizabeth Satriowati (2016:7) indikator-indikator komunikasi, antara lain :

1. Intensitas pertemuan karyawan dengan pimpinan
2. Kerjasama dengan rekan kerja
3. Kerjasama karyawan dengan pimpinan
4. Media komunikasi yang dimiliki perusahaan dan karyawan lengkap
5. Komunikasi sering dilakukan di perusahaan

### **2.3 Produktivitas Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

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 daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto dalam Dwi T (2012:71), mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup 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.

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.

### **2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja**

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 untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan.**

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. 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 memperkerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada giliran akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 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 merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Maulidar dalam Margareta (2013:214) terdapat 10 (sepuluh) faktor yang diingini oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik baginya, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan .
2. Upah yang baik Ada upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam pekerjaan tidak ada lagi rasa waswas atau ragu-ragu.
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan. Yang di maksud dari penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan bila seorang pekerja telah tahu maksud dan makna dari pekerjaannya sangat penting bagi umum dan dirinya pribadi, maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, dan hasil pekerjaannya.
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan. Perkembangan perusahaan secara tidak langsung akan membawa pekerja melakukan promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan karena pekerja merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan pekerja dalam organisasi akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi. Perhatian pimpinan terhadap masalah pekerja akan membuat pekerja merasa diperhatikan oleh pimpinan.
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.



10. Disiplin kerja yang keras Para pekerja biasanya enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena akan membuat pekerja merasa terkekang.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

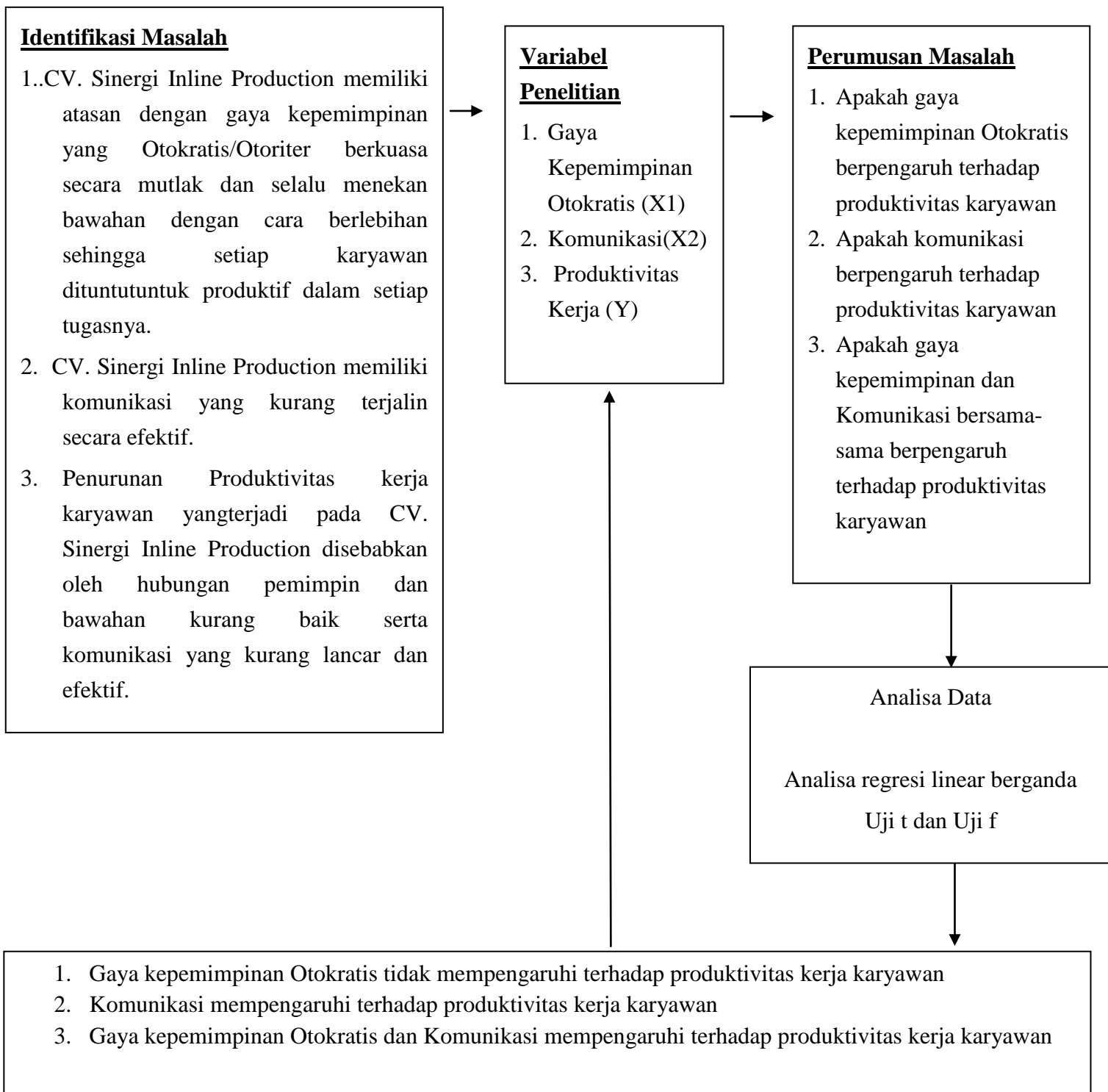
Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan yang berhubungan dengan judul peneliti saat ini, berikut adalah tabel penelitian sebelumnya.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Rahmat Hidayat dan Uliya Hasanah (2016)	Hubungan Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di Bingka Nayadam Batam	Hubungan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2	Citra leoni tumbol, Bernhard Tewal dan Jantje L.Sepang (2014)	Gaya kepemimpinan Otokratis, Demokratik, dan Laissez faire terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan pada KPP Pratama Manado	Gaya kepemimpinan Otokratis, demokratis, dan laissez faire berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3	Hadi Prasetyo (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabana Citra Mandiri di Tenggara	Gaya kepemimpinan Otokratis berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

4	Aru Rorim Fandi dan Muslichah Erma Widiana (2017)	Pengaruh kemampuan kerja, Beban kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. white Cement Balongbendo	Kemampuan kerja, Beban kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Rizka K. Nurhemiden, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado	Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Polda Sulut Manado.
6	Yana Setiawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olah Raga Dan Pemuda Provinsi Jawa Barat	kategori sangat baik/sangat tinggi begitu juga kuat lemahnya budaya organisasi dan produktivitas pegawai Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, produktivitas kerja karyawan

## 2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Struktur Kerangka Pikir

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiono (2016:93) mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dan hipotesis pada penelitian ini antara lain :

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Produktivitas Kerja**

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. Beberapa empiric telah dilakukan bahwa ditemukannya hubungan antara gaya kepemimpinan otokratis terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yana Setiawan (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kolerasi yang erat terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu diuji apakah gaya kepemimpinan otokratis memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Gaya Kepemimpinan Otokratis Berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.**

### **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

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.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menguji kolerasi antara Komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Uliya Hasanah (2016) mengatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu diuji apakah benar komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.**

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Hubungan antara Gaya kepemimpinan dan Komunikasi telah banyak dilakukan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rodhiyallah (2017) Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Lalu ada pula penelitian yang dilakukan oleh Hady Prasetyo (2018) dan Rizka K (2017) hasil penelitian ini menunjukkan dukungan adanya pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan serta adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu diuji apakah benar gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3: Gaya Kepemimpinan Otokratis Dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Sinergi Inline Production Bandar Lampung.**