

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas

2.1.1 Pengertian Produktivitas

Edy Sutrisno(2019,p.100) 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 hari ini.

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

2.1.2 Upaya peningkatan Produktivitas

Adapun faktor-faktor menurut Edy Sutrisno(2019,p.105) adalah :

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh manajemen dalam hierarki organisasi.

2.1.3 Faktor – Faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno(2019,p.103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, keluhan, dan motivasi

2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suasana, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

2.1.4 Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno(2019,p,104) sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk 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 kerja yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan 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 kemudiandibandingkan 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.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Teori – teori Gaya Kepemimpinan

Berikut menurut beberapa para ahli yang memberikan pendapatnya masing-masing dapat dirangkum dalam tiga macam yaitu menurut Gary Yukl (2010:70)

1. Teori Bakat

Teori ini berusaha mengidentifikasi karakteristik pribadi dari seorang pemimpin. Tidak hanya itu, teori ini juga ingin melihat karakteristik-karakteristik apa yang membedakan pemimpin yang efektif dengan pemimpin yang tidak efektif. Pandangan ini mengasumsi bahwa pemimpin mempunyai sifat /karakteristik yang terbawa sejak lahir. Dengan kata lain teori ini sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin tersebut dilahirkan, bukan dipelajari/ diajarkan

2. Teori Perilaku

Teori ini memfokuskan pada perilaku apa yang dimiliki oleh pemimpin, yang membedakan dirinya dari non pemimpin. Jika perilaku pemimpin dapat diidentifikasi, maka pemimpin yang akan menjadi pemimpin dapat mempelajari perilaku tersebut supaya dia menjadi pemimpin yang efektif. Dengan demikian teori perilaku kepemimpinan lebih sesuai dengan pandangan bahwa pemimpin dapat dipelajari.

3. Teori Situasi

Situasi memainkan peranan penting dalam efektivitas kepemimpinan. Pendekatan situasional (Contingency) dalam teori kepemimpinan mencakup beberapa faktor : 1. Pekerjaan 2. Penghargaan dan perilaku teman sekerja 3. Sifat atau karakteristik, pengharapan, dan perilaku karyawan 4. Budaya dan kebijaksanaan organisasi.

2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut I Komang Ardana, Niwayan Mujiati, I Wayan Murdiartha Utama (2012,p.181) adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam memengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Menurut Roslenny Marliani(2015,p.90) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting dan mencapai sasaran bersama.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagal organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara pemimpin.

2.2.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dkk(2017,p.140) terdapat lima pokok kepemimpinan yaitu :

1. fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator, merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik memperbaiki dan

menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.2.4 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan(2014) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin. Bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan.

2. kepemimpinan partisipasi

kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang seras, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus

berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan

3. kepemimpinan delegasi

kepemimpinan delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan dalam mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya diserahkan kepada karyawan.

2.2.5 Faktor – faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor-faktor. H. Jodeph Reitz (dalam Indah Dwi Rahayu 2017p.2) yaitu :

1. Keperibadian (personality)

Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

2. Harapan dan perilaku atasan

Karakteristik harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan

3. Kebutuhan tugas Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan

4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan dan harapan perilaku dan rekan.

2.2.6 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin dalam mengarahkan mempengaruhi orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai satu tujuan tertentu menurut James (2016). Indikator dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan yaitu :

1. Sikap pimpinan

Pandangan yang disertai tindakan pemimpin dalam berperilaku pada lingkungan kerja.

2. Keberanian menerima resiko

Sikap rasa percaya diri dalam menghadapi konsekuensi yang dapat terjadi.

3. ketepatan pendelegasian wewenang

Kemampuan dalam memberikan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

4. kemampuan memimpin

Sikap pimpinan dalam memimpin karyawan untuk melaksanakan tujuan perusahaan

5. visioner

Sikap pemimpin yang mampu menterjemahkan kemampuannya kedalam visi perusahaan kemudian disalurkan kepada karyawan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Edy Sutrisno(2016,p.110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Rosleny Marliani(2015,p.220) Motivasi Kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi memiliki beberapa tujuan yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Beberapa tujuan motivasi kerja menurut Roslenny Marliany (2015, p.220) yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.3 Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p.314) pendekatan motivasi antara lain :

1. Pendekatan Tradisional

Pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin banyak upah yang diterima.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Dalam pendekatan ini menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan

mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memberikan kebutuhan sosial serta dengan dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada suatu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-Jenis Motivasi Kerja menurut Rosleny Marliani(2015,p.221) yaitu :

1. Motivasi Positif

yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat untuk berkerja

2. Motivasi Negatif

yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Dalam jangka waktu pendek, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan tidak ingin mendapatkan hukuman. Akan tetapi, dalam jangka panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk.

2.3.5 Teori-teori Motivasi

Teori Motivasi menurut Wilson Bangun(2012,p.316) yaitu :

1. Teori Motivasi Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori Motivasi yang membagi kebutuhan manusia kedalam lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri.

2. Teori Motivasi dan Higiene atau Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan tidak ketidakpuasan mengatakan bahwa kepuasan dan tidak kepuasan tidak berada pada kontinum yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan.

3. Teori X dan Y Mc Gregor

Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.

4. Teori ERG Clayton Alderfer

Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan . Teori ini membagi tiga kelompok kebutuhan manusia, antara lain Eksistensi(*existence/E*), Hubungan(*relatedness/R*), Pertumbuhan(*growth/G*).

5. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha, sedangkan hasil-hasil yang diterima dalam bentuk penghargaan.

6. Teori Pengharapan Victor Vroom

Teori Pengharapan pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi yang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan tergantung pada hasil pencapaian.

7. Teori Penguatan B.F Skinner

Teori Penguatan pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F Skinner yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku dimasa lampau memengaruhi tindakan dimasa akan datang.

8. Teori Motivasi McClelland

Teori ini mengklasifikasi kebutuhan manusia kedalam kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi.

9. Teori Porter-Lawler

Teori suatu upaya yang bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan.

10. Teori Evaluasi Kognitif

Teori yang memotivasi karyawannya melalui penghargaan intrinsik dan eksterinsik.

2.3.6 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan eksteren yang berasal dari karyawan menurut Edy Sutrisno (2019,p.116) sebagai berikut:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Seperti tempat tinggal, makan , minum dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat memiliki dapat dilihat benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat dapat meliputi hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. keinginan untuk berkuasa keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern yaitu :

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
- c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi suatu masa mereka juga akan mengharapkan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.3.7 Indikator Motivasi

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja dalam diri karyawan, (Maslow, dalam Robbins 2006) menjadikan indikator Motivasi yaitu :

1. FisiologisKebutuhan dasar manusia untuk dapat hidup seperti kebutuhan makan, minum dan tempat tinggal.
2. KeamananKebutuhan rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya seperti adanya asuransi, tunjangan dan tunjangan pensiun
3. SosialKebutuhan manusia ikut dalam kelompok masyarakat ingin hidup berkelompok dan bersahabat.
4. PenghargaanKebutuhan memperoleh penghormatan karena merasa dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

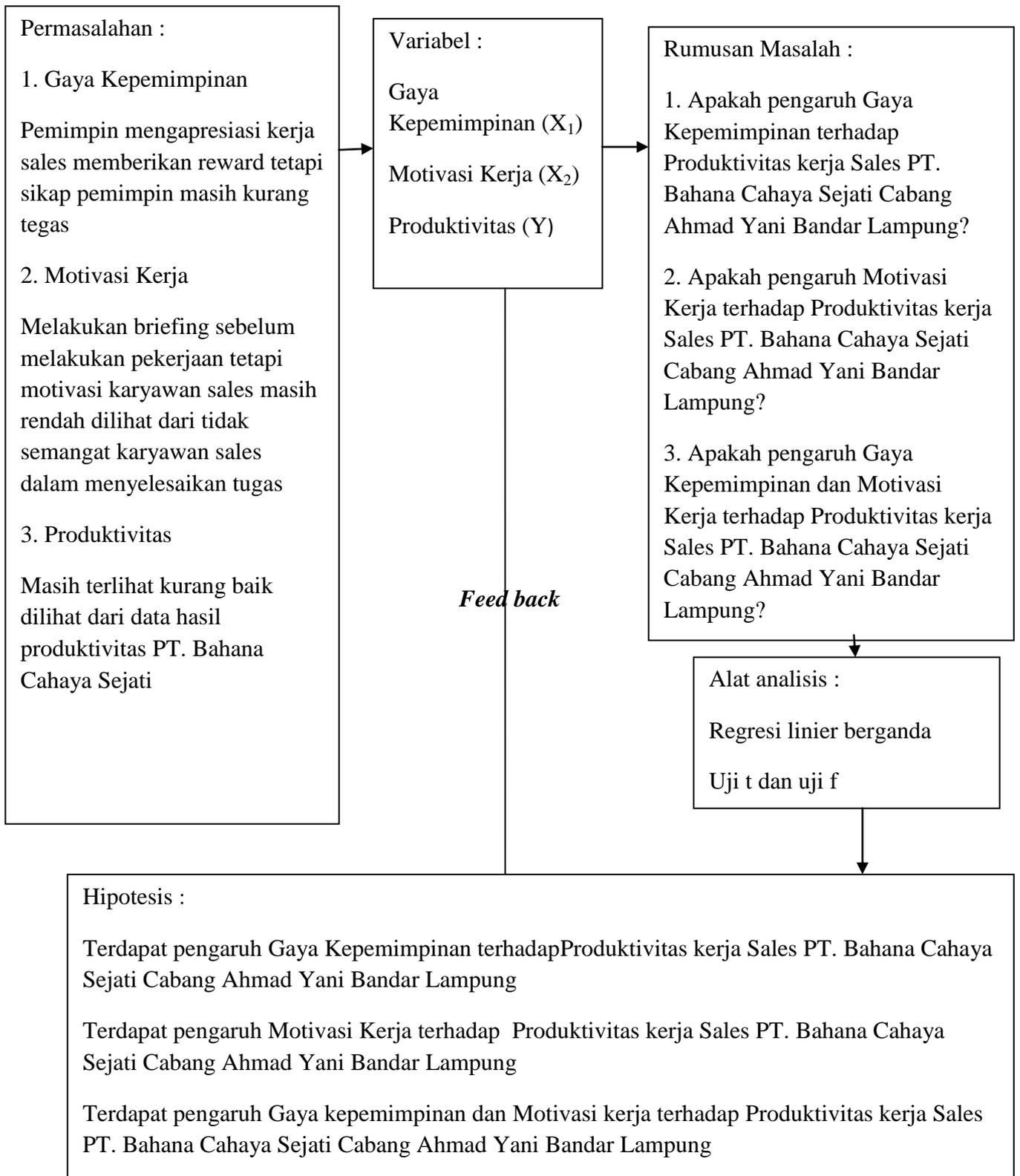
5. Aktualisasi diri Kebutuhan yang mendorong agar seseorang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan , pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri

2.4 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1.	Margarita Thessa Maida, Setyo Riyanto, Hapzi Ali (Saudi Journal of Business and Management Studies 2017)	<i>Effect Of Job Satisfaction And Leadership Style Towards Employee Productivity At PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1867</i>	Variabel bebas : <i>Effect Of Job Satisfaction And Leadership Style</i> Variabel terikat <i>Towards Employee Productivity</i>	<i>Job satisfaction and leadership style affect work productivity</i>	Variabel bebas (X1) dan Tempat penelitian
2.	Imelda Indrawati Syaifullah, Purnamie Titisari, Novi Puspita Sari (International Journal of Scientific Research and Managenet 2019, Vol.07, No.3)	<i>Work Satisfaction In Compensation Mediation And Motivation On Productivity Permanent Employess Of PT. Sinergi Mitra Utama In Bandung</i>	Variabel bebas: <i>Work Satisfaction In Compensation Mediation And Motivation</i> Variabel terikat <i>Productivity Permanent Employess</i>	<i>Compensation and motivation affect work productivity</i>	Variabel bebas (X1) Tempat penelitian
3.	Sarton Sinambela (Jurnal Penelitian Manajemen 2019, Vol.1, No.1)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra Internasional, TBK-TSO	Variabel bebas: Motivasi, Pelatihan, Disiplin Kerja Variabel Terikat : :Produktivitas kerja	Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan	Variabel bebas (X2) dan Tempat penelitian
4.	Suhardiman Masuku, Victor P.K Legkong, Lucky O.H Dotulog (Jurnal EMBA, Vol.7, No.1, 2019)	Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Askrindo Cabang Manado	Varibel bebas : Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Produktivitas Kerja	Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Variabel bebas (X1, X2) dan Tempat penelitian
5.	Ni Putu Cinyana Claudia Santoni, Iwayan Suana (E-Jurnal Manajemen Unud 2018, Vol.7, No.10)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung	Varibel bebas : Kompensasi, Motivasi, Disiplin kerja Variabel Terikat : Produktivitas kerja	Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Variabel bebas (X1) dan Tempat penelitian

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan hipotesis yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Sales (Y)

Hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian yang dilakukan oleh Suhardiman(2019) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Askrindo Cabang Manado menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas. Gaya Kepemimpinan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang telah dijalankan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya . artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia coba memengaruhi kinerja bawahannya menurut Suhardiman Masuku (2019).

Gaya kepemimpinan yang baik adalah sikap perilaku yang dapat memotivasi bawahannya dan mempengaruhi bawahannya agar tercapainya suatu yang diinginkan perusahaan sehingga bawahannya akan bekerja secara baik dan optimal guna mendukung dan membantu organisasinya dengan cara memerikan arahan dan membimbing bawahannya agar tercapai suatu tujuan yang diharapkan

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Sales. Dengan hasil penelitian menunjukkan Bahwa: 1). Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. 2). Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. 3). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Bersama-sama Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. Maka penentuan Hipotesis penelitian adalah :

H1 : Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja. (Y) pada PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Motivasi kerja (X_2) Terhadap Produktivitas kerja Sales (Y)

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan. Motivasi yang baik seperti memberikan bonus, reward, insentif bagi karyawan sales PT. Bahana Cahaya Sejati. Motivasi merupakan hubungan yang positif dalam suatu pekerjaan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan dari penelitian terdahulu Sartono Sinambela(2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra Internasional, Tbk-TSO bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Sarwoto dalam jurnal Sartono Sinambela (2019) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Dari efisien tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu dorongan kebutuhan dan keinginan

individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Sales. Dengan hasil penelitian menunjukkan Bahwa, 1). Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. 2). Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. 3). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Bersama-Sama Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. Maka penentuan Hipotesis penelitian adalah :

H2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja(Y) pada PT. Bahana Cahaya Sejati Cabang Ahmad Yani Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Sales (Y)

Untuk meningkatkan suatu pencapaian Produktivitas dalam suatu perusahaan dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mengayomi membimbing dan mengawasi karyawan agar tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Motivasi juga merupakan faktor yang penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan PT. Bahana Cahaya Sejati.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran barang (barang-barang atau jasa) dengan masukan(tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai. Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran

dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan menurut Edy Sutrisno (2016, p.99)

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Sales. Dengan hasil penelitian menunjukkan Bahwa, 1). Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. 2). Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. 3). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Bersama-sama Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja. Maka penentuan Hipotesis penelitian adalah :

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Bahana Cahaya Sejati cabang Ahmad Yani Bandar Lampung.

