

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja Menurut Kusnendi dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh malayu S.P Hasibuan dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) mengungkapkan secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja. Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja; serta kesehatan, kemampuan fisik, dan mental. Sedangkan, kelompok kedua meliputi sikap mental (terhadap tugas), tema sejawat, dan pengawas; keanekaragaman tugas; sistem insentif (sistem upah dan bonus); serta kepuasan kerja.

Sementara itu, menurut kusnendi, ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar

mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut Payaman J. Simanjutak dalam Indah Puji Haryati (2014:p,211) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi dua kelompok yaitu:

a. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:

Tingkat pendidikan

Latihan

Motivasi kerja

Etos kerja

Mental, dan

Kemampuan fisik karyawan

b. Sarana pendukung yang meliputi

1 Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja;

2 Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

2.1.3 Faktor- Faktor yang Menyebabkan Turunnya Produktivitas

1. Menurunnya presensi Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat

berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi.

2. .Meningkatkan Labour Turnover (perpindahan buruh tinggi) Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- 3 Meningkatkan kerusakan Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkap pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.
4. Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Indah Puji Haryati (2014,P.2018) bila suatu organisasi mengabaikan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut

a. Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif. Dengan demikian, hasil produksinya rendah. Akibatnya, target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

b. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut, dengan adanya produktivitas pegawai yang rendah, otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun, sehingga target produksi tidak tercapai.

c. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk, perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik. Sebab, apabila produk yang dihasilkan kurang baik, produktivitas karyawan pun akan menurun.

d. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan. Sebab, apabila tingkat kesalahan tinggi, produktivitas akan rendah.

e. Waktu Yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup. Sebab, apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang, yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Hasibuan (2016,p.170) menyatakan bahwa:“Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. dengan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016,p.320) menyatakan bahwa :“Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”.Thoha (2012:49) mengemukakan bahwa :“Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah lakubawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.2.1 Jenis- jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (leadership style) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi (2014,p.6) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luarbiasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status quo, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.

- Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

- Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian
- Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan

cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017,p.2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1 Kepribadian (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
- 3 Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4 Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5 Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6 Harapan dan perilaku rekan.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan dan indikatornya yaitu:

1. Kepemimpinan Otoriter
 - a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan

- b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
 - c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. Kepemimpinan Delegatif
- a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
 - b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
 - c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif
- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
 - b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
 - c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

2.3 Motivasi Kerja

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winard mengemukakan (2016,p.6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Robbins dan Counter (Dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 171) menyatakan motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk

mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Rivai & Sagala (2014) berpendapat bahwa motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2016) menyebutkan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Schiffman & Kanuk juga turut berpendapat mengenai motivasi, dimana “motivation can be described as the driving force within individuals that impels them to action”. Motivasi dapat dideskripsikan sebagai kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang memaksanya untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Selain itu McClelland (2008) juga mengatakan bahwa “achievement motivation is an activity to overcome or defeat a challenge that aims for progress and growth”.

Motivasi berprestasi merupakan suatu kegiatan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan yang bertujuan untuk kemajuan dan pertumbuhan. Motivasi menurut Mangkunegara (2013) adalah suatu kondisi yang menggerakkan individu supaya mampu untuk mencapai tujuan dan motifnya. Merujuk pada pendapat para ahli tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar individu untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan.

2.3.1 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016,p.5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang,

pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “ pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah sstandar Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016,p.6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu hasibuan(2015:146) antara lain :

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
 - Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
 - Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
 5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
 7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
 8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi

2.3.3 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, promosi jabatan, penghargaan, pujian dan sebagainya. menurut Bakay dan Huang (2010,p.4) motivasi ekstrinsik merupakan langkahlangkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang dari tidak mau hingga mau melakukan sesuatu hal. Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu, melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktifitasitu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktifitas belajar (Prayitno, 1989:14). Dalam buku lain, motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar Sardiman (2011,p.91). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik mengacu pada motivasi yang datang dari luar diri individu. Seseorang yang termotivasi oleh ekstrinsik tidak menikmati kegiatan yang dilakukannya. Dimana seseorang terlibat dalam suatu aktivitas hanya karena ingin mengharapkan beberapa imbalan seperti penghargaan, hadiah, uang atau pujian. Imbalan yang didapatkan bisa memberikan kepuasan atau kesenangan walaupun kegiatan yang dilakukan tidak memberikan rasa kepuasan atau kesenangan dari dalam dirinya sendiri.

2.3.4 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsik antara lain ialah:

- a. Dorongan keluarga. Dorongan keluarga merupakan salah satu faktor pendorong (reinforcing factor) yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang.
- b. Lingkungan. Lingkungan merupakan tempat dimana seseorang tinggal atau pun tempat seseorang bekerja. Lingkungan memiliki peranan yang besar dalam memotivasi seseorang.
- c. Imbalan. Seseorang dapat termotivasi dengan disediakannya imbalan setelah ia melakukan suatu aktivitas atau kegiatan tertentu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

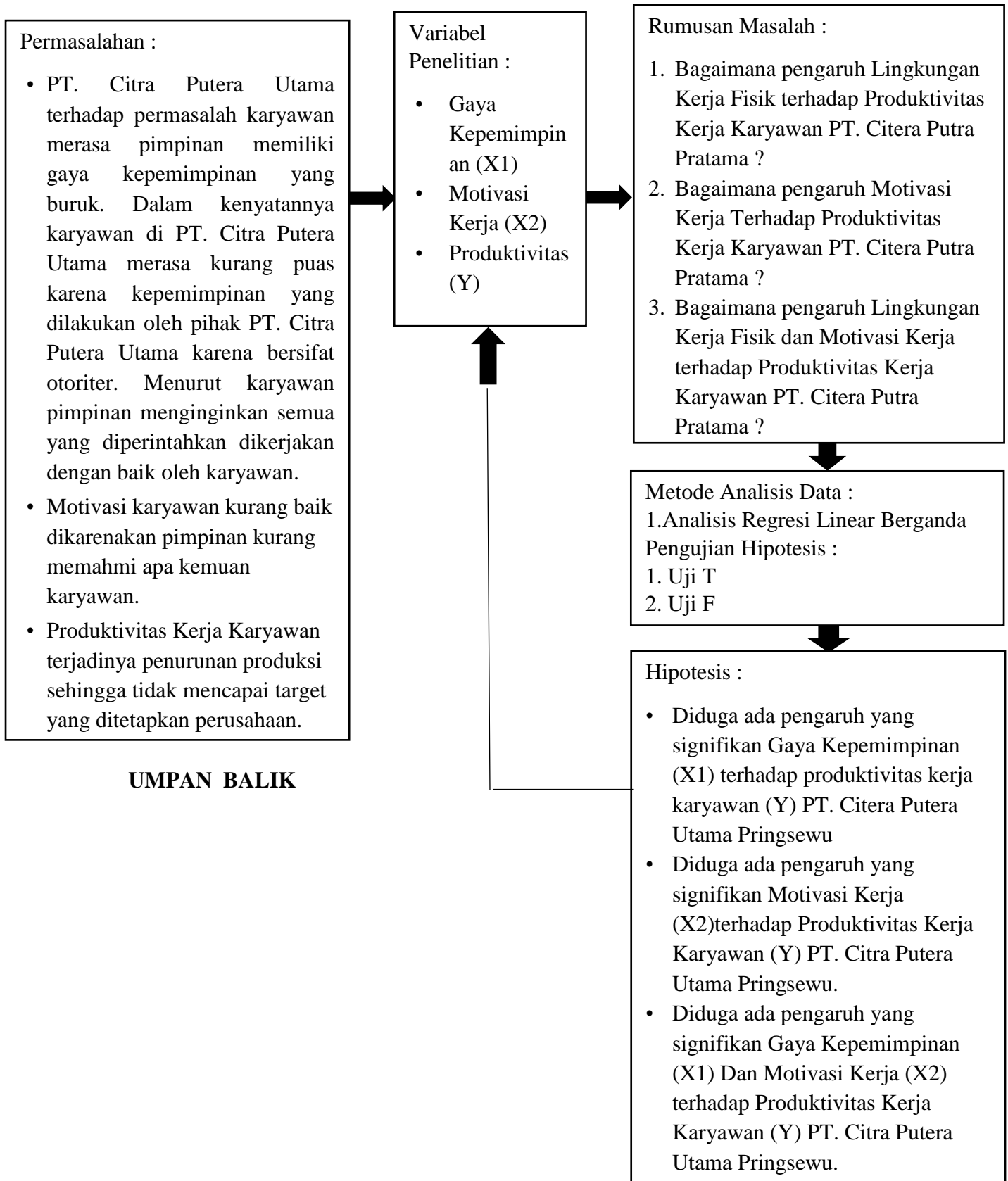
No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Endah Rachmawati (2018)	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. ITRASAL Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja	Terdapat Hubungan Positif Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi. Nilai R Untuk Variabel Motivasi Terhadap Produktivitas Adalah 0,377 Dan Nilai T Adalah 6,251. Terdapat Hubungan Positif Antara Motivasi Terhadap Produktivitas.
2	Ubaid Al Faruq, Amin Kuneifi El Fachmi, Herry Suherman (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Caraka Pilar Mandiri	Berdasarkan Hasil Analisa Menunjukkan Bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil Ini Menunjukkan Bahwa Dengan Gaya Kepemimpinan Yang Tepat Yang Dapat Di Terima Karyawan Dan Penerapan Disiplin Kerja Yang Tegas Dan Bersifat Obyektif Maka Akan Meningkatkan Lproduktivitas Kerja Karyawan PT. Caraka Pilar Mandiri.

3	Muhammad Ismubahri Habibullah (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Kantor PT. Datalink Solution, Jakarta)	Berdasarkan Koefisien Determinasi Didapat Bahwa Motivasi Kerja Pada PT. Datalink Solution, Jakarta Mampu Menjelaskan Produktivitas Karyawan Sebesar 57% Dan Sisanya Sebesar 43% Dipengaruhi Oleh Faktor-Faktor Lain Yang Tidak Diteliti Dalam Peneliti Ini. Kesimpulan Penelitian Ini, Motivasi Kerja Pada PT. Datalink Solution, Jakarta Masuk Kedalam Kategori Cukup Baik, Namun Ada Beberapa Item Yang Perlu Dilakukan Perbaikan Seperti Keberhasilan Pelaksanaan Kerja, Dan Pengembangan Terhadap Skill Karyawan
4	Salis Rabindra Ishaya (2017)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan	Berdasarkan Hasil Analisis Dan Pembahasan Mengenai Motivasi Dan Produktivitas, Maka Dapat Ditarik Kesimpulan Dari Hasil Penelitian Ini Adalah Motivasi Yang Diberikan Perusahaan Sudah Sangat Baik, Maka Dari Itu Penulis Memberikan Saran Kepada Pihak Perusahaan Untuk Dapat Mempertahankan Motivasi Yang Telah Diberikan Oleh Karyawan
5	Ninik Sriyani (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kecil Batik "Sido Mukti" Kecamatan Plaosan Kabupaten Magetan	Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pada Industri Kecil Kerajinan Batik "Sido Mukti" Plaosan Magetan.
6	Dr. K. Mathiyazhagan (2017)	International Journal Of Productivity And Quality Management Special Issue On: "Green And Sustainable Practices In Supply	This Special Issue Aims To Collate Recent Researches On Green And Sustainable Supply Chain Management Using Empirical And Theoretical Frameworks And Also Suitable Case Study Approaches Leading Towards Enhanced Firms' Sustainable Performance.

		Chains''	
7	Alfatory Rheza Syahrul, Ayu Rembulan Sari (2016)	Analisis Disiplin Kerjadan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Padang	Hasil Analisa Data Menunjukkan Bahwa (1) Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang Dengan Nilai Koefisien Regresi 0,243 Dan Thitung (2,571) > Ttabel (1,703); (2) Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang Karena Thitung (2,706) > Ttabel (1,703); Hendaknya Selalu Memperhatikan Disiplin Kerja Dan Pelatihan Yang Akan Diberikan Kepada Karyawannya, Hal Ini Dimaksudkan Agar Tidak Berdampak Kepada Perusahaan Nantinya Seperti Menurunnya Produktivitas Kerja, Kurangnya Efisiensi

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



2.5.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiono : 2017).

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citera Putera Utama Pringsewu

Gaya kepemimpinan adalah adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :Hasibuan (2016,p.170) menyatakan bahwa:“Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

H1 : Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Citera Putra Utama Pringsewu

2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citera Putera Utama Pringsewu

Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winard mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter

dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

H2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas Kerja Menurut Kusnendi dalam Indah Puji Haryati (2014,p.208) konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Brahmasari dan Suprayetno (2009:128) mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. .

H3 : Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu