

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai referensi yang memberikan gambaran mengenai hasil-hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Keberadaan penelitian ini sangat penting, karena dapat dijadikan dasar perbandingan antara penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti dengan hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Ada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya yaitu :

1. Wahyudi & Mahargiono (2022) "Dampak dari Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Pengembangan Karir kepada Kinerja Karyawan" mengaplikasikan pendekatan Kuantitatif; dengan menggunakan analisis regresi linier berganda; melibatkan 72 partisipan dari Dinas Kesehatan Jawa Timur. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif yang signifikan, sementara disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Sugiartono (2022) "Dampak Gaya Memimpin Islami, Disiplin Profesional, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai" menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif, analisis regresi, dengan penekanan pada kepemimpinan Islami. Temuan menunjukkan bahwa

kepemimpinan Islami, disiplin profesional, dan motivasi bekerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Husain, dkk (2022) “Dampak dari Kepemimpinan dan Dorongan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang Efektif”, menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif, survei. Temuan menunjukkan bahwa Dorongan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja yang efektif dibandingkan dengan kepemimpinan.
4. Saputro (2020) "Pengaruh Ketekunan dan Dorongan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penggunaan angket. Temuan mengindikasikan bahwa ketekunan dan dorongan kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Hasyim, Hartati, & Winarko (2019) "Pengaruh Ketekunan dan Dorongan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penggunaan angket. Temuan mengindikasikan bahwa ketekunan dan dorongan kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

## **B. Uraian Teori**

### **1. Gaya Kepemimpinan**

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

Gaya kepemimpinan menurut Khairizah, dkk (2017) merupakan

karakter dan perilaku seorang pemimpin terhadap anggota tim saat menjalankan tugasnya. Dampak dari metode kepemimpinan dapat diartikan sebagai pengaturan organisasi dengan cara yang efisien dan kemampuan untuk mengelola praktik kepemimpinan secara efektif. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2018).

Gaya ini tidak hanya mencerminkan cara seorang pemimpin mengambil keputusan, tetapi juga bagaimana mereka berkomunikasi, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota timnya. Yukl (2017) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pemimpin, situasi kerja, serta kebutuhan organisasi dan bawahannya. Bass dan Riggio (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah yang dapat disesuaikan dengan kondisi organisasi dan kebutuhan tim. Pemimpin yang fleksibel dalam gaya kepemimpinannya cenderung lebih sukses dalam menciptakan sinergi tim dan meningkatkan produktivitas kerja.

#### **b. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator gaya kepemimpinan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Kepemimpinan adalah suatu proses yang menginspirasi orang lain untuk berusaha dengan keras dalam menyelesaikan tugas-tugas penting. Beberapa dimensi dan indikator gaya kepemimpinan menurut Schermer (2021)

adalah:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan efektif sangat penting. Strategi tersebut harus realistis dan dipahami dengan baik oleh seluruh anggota tim. Dengan komunikasi yang baik, para bawahan akan merasa lebih percaya kepada pemimpin dalam menjalankan perubahan menuju perbaikan yang lebih baik.
2. Kepedulian kepada bawahan dan lingkungan: memberikan perhatian dan motivasi kepada bawahan untuk bekerja, memperhatikan masalah yang dihadapi bawahan, dan mempertimbangkan lingkungan kerja dan kenyamanan tempat kerja.
3. Memotivasi anggota staf : Memotivasi anggota staf untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi; memotivasi anggota staf untuk memiliki tekad untuk menyelesaikan tugas dengan tuntas; dan mendorong seluruh staf untuk berfokus pada kualitas.
4. Menjaga kekompakan tim: mengajak bawahan untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, dan dengan baik menyelesaikan konflik.
5. Menghormati Perbedaan: Mengajarkan karyawan untuk menghormati pendapat yang berbeda untuk tujuan yang lebih baik.

### c. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Robbins & Judge (2018), ada lima faktor yang memengaruhi penerapan gaya kepemimpinan yaitu :

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin : Faktor ini mencakup kepribadian, nilai, pengalaman, dan kemampuan pemimpin. Pemimpin yang memiliki sifat empati, integritas tinggi, dan kecerdasan emosional cenderung lebih efektif dalam mengelola timnya.
2. Karakteristik Bawahan : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kebutuhan, dan harapan bawahan dapat memengaruhi bagaimana seorang pemimpin berinteraksi dengan mereka. Pemimpin yang mengenal bawahannya dengan baik akan lebih mampu memilih pendekatan yang tepat.
3. Situasi Organisasi : Kondisi internal dan eksternal organisasi, seperti budaya organisasi, struktur hierarki, dan situasi ekonomi, juga menjadi faktor penting. Organisasi yang fleksibel mungkin lebih menerima gaya kepemimpinan demokratis, sementara situasi krisis membutuhkan gaya otoriter.
4. Lingkungan Eksternal : Faktor lingkungan, seperti tekanan kompetitif, regulasi pemerintah, dan perkembangan teknologi, juga dapat memengaruhi bagaimana seorang pemimpin bertindak.

5. Kompleksitas Tugas : Jenis tugas yang dihadapi tim, apakah itu sederhana atau kompleks, sering kali menentukan gaya kepemimpinan yang paling sesuai. Tugas kompleks membutuhkan gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan visioner.

**d. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Berbagai jenis gaya kepemimpinan menurut G.R.Terry (2019) diantaranya :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)  
 Dalam tipe ini, pemimpin menjalin hubungan secara langsung dengan bawahannya, yang menciptakan ikatan pribadi yang erat.
2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)  
 Dalam tipe ini, hubungan antara pimpinan dan bawahannya terjalin melalui perencanaan yang matang dan instruksi-instruksi yang tertulis.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)  
 Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin berinteraksi dengan bawahannya secara sewenang-wenang. Akibatnya, bawahan melaksanakan semua perintah bukan karena rasa tanggung jawab, melainkan lebih didorong oleh rasa takut.
4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)  
 Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara mandiri, karena

mereka selalu bergantung pada bantuan pemimpin. Akibatnya, pekerjaan pemimpin semakin menumpuk, karena segala permasalahan yang kompleks cenderung dilimpahkan kepadanya.

5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam, setiap masalah yang dihadapi oleh seorang pemimpin sebaiknya melibatkan pendapat dari para bawahannya dalam pengambilan keputusan. Dengan cara ini, mereka akan merasa terlibat dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapat mereka diperhatikan. Hal ini akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing.

6. Kemepimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan menarik perhatian orang lain. Para bawahannya merasa senang mengikuti arahan yang diberikan, berkat sikapnya yang menyenangkan.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Menurut Fathoni (2016) kedisiplinan dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, melaksanakan tugas dengan baik, serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja

berfungsi sebagai alat bagi para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, sehingga mereka bersedia mengubah perilaku mereka. Selain itu, Rivai & Sagala (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan komitmen karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2017) merupakan sikap menghormati dan menghargai serta mematuhi peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini mencakup kesanggupan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan menerima sanksi jika melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja seorang karyawan meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan terhadap standar kerja, kepatuhan pada peraturan kerja, serta etika kerja.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin merupakan tingkah laku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, atau disiplin dalam sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan ketentuan yang ada pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Sutrisno (2019) menafsirkan disiplin sebagai suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri karyawan dan menyebabkan mereka dapat dengan sukarela beradaptasi terhadap keputusan, tata aturan, dan nilai-nilai tinggi dalam pekerjaan serta perilakunya.

Simamora (2019) berpendapat bahwa disiplin adalah cara untuk mengontrol diri para karyawan serta menjalankan tugas dengan teratur, yang



mencerminkan seberapa serius tim kerja dalam perusahaan. Sedangkan, Hasibuan (2019) menafsirkan bahwa disiplin merupakan pemahaman dan kemauan individu untuk mematuhi segala aturan yang ada di perusahaan serta norma sosial yang relevan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin dalam pekerjaan adalah perilaku, sikap, dan kesiapan pegawai untuk dengan senang hati mengikuti berbagai peraturan, prosedur kerja, dan norma sosial yang diterapkan di dalam suatu instansi.

#### **b. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019) mengatakan ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

##### **1) Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan berkontribusi pada tingkat disiplin karyawan. Sasaran yang ingin diraih perlu diuraikan dengan jelas dan harus diatur secara ideal serta cukup menantang sesuai dengan kemampuan karyawan. Ini menunjukkan bahwa tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sejalan dengan kemampuan individu tersebut, sehingga ia dapat bekerja secara serius dan disiplin dalam tugasnya.

##### **2) Teladan Pimpinan**

Contoh yang diberikan oleh seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap tingkat disiplin pegawai, karena pemimpin menjadi model dan acuan bagi timnya. Pemimpin menunjukkan sikap disiplin yang baik. Jika contoh yang

ditunjukkan oleh pemimpin tidak memadai (kurang disiplin), maka tingkat disiplin bawahan juga akan berkurang.

3) Balas Jasa

Imbalan seperti gaji dan kesejahteraan berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena imbalan tersebut dapat menimbulkan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaan yang dijalani. Dalam hal ini, semakin baik performa karyawan dalam pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat disiplin yang ditunjukkan

4) Keadilan

Keyakinan pada keadilan berperan dalam mendorong terbentuknya kedisiplinan di kalangan karyawan, mengingat ego dan karakter manusia yang cenderung merasa dirinya berharga dan ingin diperlakukan setara dengan orang lain.

5) Waskat

Waskat, atau dikenal dengan pengawasan yang ketat, mengacu pada langkah nyata dan paling efisien dalam menegakkan disiplin karyawan di perusahaan. Ini berarti bahwa atasan harus secara aktif dan langsung memantau perilaku, etika, sikap, semangat kerja, dan pencapaian karyawan yang berada di bawahnya

6) Sanksi Hukuman

Memiliki peranan yang signifikan dalam disiplin pekerja.

Dengan hukuman yang semakin berat, pekerja akan merasa takut untuk melanggar aturan-aturan yang ada.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam menerapkan tindakan akan berpengaruh terhadap disiplin pekerja. Pekerja tidak akan berani jika pemimpin mengambil langkah untuk menjatuhkan sanksi kepada pekerja yang melanggar disiplin.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan.

**c. Faktor- faktor dalam Penilaian Disiplin Kerja**

Menurut Setiyawan, Budi, & Waridin (2021) terdapat lima elemen dalam evaluasi disiplin kerja terkait pelayanan kepada masyarakat, yaitu:

1. Kompensasi yang diperlukan mencakup masukan, panduan, atau perbaikan.
2. Standar disiplin kerja meliputi ketepatan waktu saat datang dan pulang.
3. Menghormati peraturan dengan keberanian untuk senantiasa mencegah tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan.
4. Kualitas hasil kerja berkenaan dengan jumlah produksi dan kontribusi.
5. Lokasi dari tempat bekerja atau tempat tinggal.

#### **d. Jenis-jenis Kedisiplinan**

Menurut Siagian (2016) bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi/perusahaan dibagi 2(dua) bentuk yaitu:

##### **1) Pendisiplinan Preventif**

Tindakan disiplin yang bersifat pencegahan adalah langkah yang memotivasi pegawai untuk mengikuti aturan yang ada dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Ini berarti melalui penjelasan dan kejelasan mengenai cara bertindak.

##### **2) Pendisiplinan Korektif**

Penegakan disiplin ini akan diterapkan apabila seorang pegawai dengan jelas melanggar ketentuan yang ada atau tidak mencapai kriteria yang telah ditentukan, maka ia akan dikenakan sanksi disiplin. Pelaksanaan disiplin ini harus dilakukan secara bertahap jika sanksi dikenakan.

#### **e. Manfaat Disiplin Kerja**

Sutrisno (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan:

##### **1) Bagi organisasi**

Keberadaan disiplin dalam bekerja akan menjaga keteraturan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

2) Bagi Karyawan

Karyawan akan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, karyawan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan kesadaran penuh serta bisa mengoptimalkan tenaga dan pemikirannya demi tercapainya tujuan organisasi.

**f. Indikator Disiplin Kerja**

Soejono (2021) berpendapat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mengendalikan diri dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab secara konsisten sesuai dengan aturan atau kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesungguhan, keteraturan, dan kepatuhan seseorang terhadap aturan dalam mencapai tujuan kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Soejono (2021) yaitu:

1) Ketepatan waktu,

Untuk pegawai hadir di lokasi kerja pada waktu yang tepat, dengan tertib dan rapi, maka dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik.

2) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik

Sikap berhati-hati saat memakai alat dan perangkat menunjukkan bahwa seseorang memiliki etika kerja yang baik, sehingga alat dan perangkat tersebut terjaga dari kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai selalu menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil yang diperolehnya, dapat juga disebut memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan tempat berkerja

Karyawan yang mengenakan seragam, memanfaatkan kartu identitas, meminta izin saat absen, adalah tanda dari tingkat disiplin yang baik.

5) Kerja sama

Menunjukkan sikap positif dalam bekerja sama dengan tim dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

### 3. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Robbins and Judge (2018) menjelaskan motivasi sebagai suatu proses yang berperan dalam menentukan seberapa kuat, terarah, dan bertahannya seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi sebagai suatu proses yang dimulai dari kekuatan yang bersifat fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang menyebabkan munculnya perilaku atau dorongan yang diarahkan menuju suatu sasaran atau insentif. Chung & Meggison (2017) menyatakan bahwa *“Motivasi is defuned as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. Its closely performance”* artinya Motivasi didefinisikan sebagai tindakan yang diarahkan kepada tujuan

tertentu. Motivasi berkaitan dengan seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai suatu target. Motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan dan kinerja dalam pekerjaan.

Disisi lain menurut Santoso Soroso (2017) motivasi merupakan sekumpulan tindakan yang menjadi dasar bagi individu untuk bertindak dengan cara yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu yang spesifik. Sutrisno (2019) motivasi dapat dipahami sebagai faktor yang menggerakkan seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu. Dengan demikian, motivasi sering kali dijelaskan sebagai pendorong perilaku individu. Setiap tindakan yang diambil oleh seseorang pasti didasari oleh suatu motivasi. Dari berbagai penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu. Sebagai suatu proses psikologis, motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang beragam.

Mangkunegara (2019) kebutuhan dapat diartikan sebagai kesenjangan antara kondisi aktual dengan dorongan dalam diri seseorang. Jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, mereka cenderung menunjukkan ketidakpuasan yang berdampak pada kinerja dan perilaku mereka. Sebaliknya, ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, pegawai akan merasa senang dan termotivasi, yang tercermin dalam sikap serta produktivitas mereka. Oleh karena itu, memahami kebutuhan pegawai menjadi aspek penting dalam menganalisis perilaku kerja mereka.

Abraham Maslow (1943) menjelaskan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang terdiri dari beberapa tingkatan. Kebutuhan paling mendasar adalah kebutuhan fisiologis, seperti makan, minum, dan perlindungan fisik. Selanjutnya, individu memerlukan rasa aman dari ancaman dan bahaya. Setelah itu, muncul kebutuhan sosial untuk diterima, berinteraksi, serta mencintai dan dicintai. Pada tingkat berikutnya, manusia ingin dihargai dan dihormati oleh orang lain. Puncaknya adalah aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk mengembangkan kemampuan, mengemukakan ide, serta mencapai potensi maksimal dalam hidup.

## **2. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator mengenai motivasi McKinsey Quarterly (2016) adalah sebagai berikut:

1. Pengakuan dan Apresiasi : Pemberian penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja pegawai.
2. Kesempatan Pengembangan Karier : Peluang untuk peningkatan keterampilan dan promosi jabatan.
3. Kesempatan yang Efektif : Peran pemimpin dalam memberikan arahan dan dukungan.
4. Tanggung Jawab dan Otonomi : Memberikan kebebasan bagi pegawai dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
5. Budaya Kerja yang Positif : Lingkungan kerja yang mendukung, antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.



### **3. Prinsip-Prinsip dalam Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Beberapa prinsip yang memengaruhi motivasi kerja menurut Mangkunegara (2019) meliputi:

1. Prinsip Partisipasi: Untuk meningkatkan motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk turut serta dalam menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi: Pemimpin harus menyampaikan segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tugas secara jelas, sehingga pegawai lebih mudah memahami dan meningkatkan motivasi kerja mereka.
3. Prinsip Pengakuan Kontribusi: Pemimpin mengakui bahwa pegawai memiliki peran dalam mencapai tujuan organisasi, dan pengakuan ini dapat meningkatkan semangat serta motivasi kerja mereka.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang: Dengan memberikan kewenangan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya, pemimpin dapat membantu meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan.
5. Prinsip Perhatian: Dengan memahami dan memperhatikan kebutuhan pegawai, pemimpin dapat memberikan dorongan yang lebih efektif agar mereka bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

#### **4. Efektivitas Kerja**

##### **a. Pengertian Efektivitas Kerja**

Efektivitas menurut Siagian (2016) diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang telah ditentukan secara sadar sebelumnya, dengan tujuan untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa dari kegiatan yang dilakukan. Dalam konteks ini, efektivitas mencerminkan seberapa berhasil suatu kegiatan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil yang dicapai dengan sasaran tersebut, semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya.

Siagian (2016) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Dengan kata lain, penilaian terhadap pelaksanaan suatu tugas, apakah baik atau tidak, sangat bergantung pada ketepatan waktu penyelesaiannya. Sedangkan menurut Indrawijaya (2020) efektivitas merujuk pada penggunaan sumber daya dan fasilitas dalam jumlah tertentu yang telah ditentukan secara sadar sebelumnya untuk menyelesaikan sejumlah tugas sesuai jadwal. Dalam memahami efektivitas kerja tiap karyawan, setiap orang memberikan makna yang berbeda-beda, tergantung dari perspektif dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya, efektivitas organisasi adalah sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai berbagai tujuan dan kemampuannya dalam beradaptasi dengan kondisi sekitar serta mampu bertahan untuk terus eksis.

**b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja**

Faktor yang memengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2017) ada empat (4) faktor yaitu :

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup struktur dan teknologi yang ada di dalamnya. Struktur organisasi merujuk pada cara organisasi mengatur hubungan antar individu atau kelompok dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Ini berkaitan dengan pengaturan sumber daya manusia dalam organisasi. Sementara itu, teknologi dalam organisasi merujuk pada sistem dan metode yang digunakan untuk mengubah bahan mentah menjadi produk jadi, yang mencakup proses produksi dan mekanisme operasional perusahaan.

2) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitasnya, selain itu, faktor lingkungan eksternal dan internal juga turut berperan. Lingkungan eksternal melibatkan interaksi perusahaan dengan masyarakat di sekitarnya, sementara lingkungan internal mencakup elemen-elemen dalam perusahaan, seperti karyawan atau pegawai, yang juga memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

3) Karakteristik Pekerja

Sebenarnya, karyawan di sebuah perusahaan adalah elemen paling krusial yang memengaruhi efektivitas, karena tindakan mereka secara jangka panjang dapat mendukung atau menghalangi

tercapainya sasaran organisasi. Karyawan adalah sumber informasi yang langsung berkaitan dengan pengelolaan semua sumber daya dalam organisasi. Maka dari itu, perilaku karyawan memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

#### 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Sebenarnya, karyawan di sebuah perusahaan adalah elemen paling krusial yang memengaruhi efektivitas, karena tindakan mereka secara jangka panjang dapat mendukung atau menghalangi tercapainya sasaran organisasi. Karyawan adalah sumber informasi yang langsung berkaitan dengan pengelolaan semua sumber daya dalam organisasi. Maka dari itu, perilaku karyawan memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### c. Indikator Efektivitas Kerja

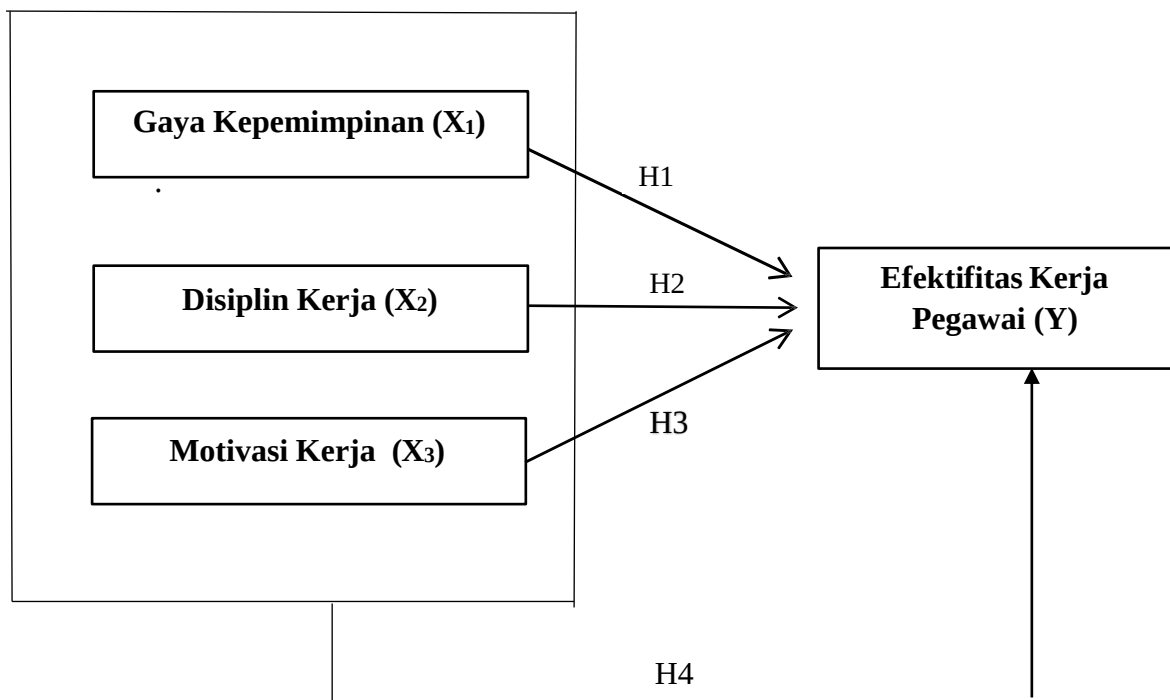
Menurut Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2021) menyatakan ada enam dimensi indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas merujuk pada tingkat di mana hasil dari aktivitas yang dilakukan mendekati kesempurnaan. Ini berarti bahwa hasil tersebut sejalan dengan standar ideal dari penampilan suatu aktivitas dan mampu memenuhi tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas menggambarkan jumlah yang dihasilkan dalam bentuk unit-unit tertentu atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil output dan pengoptimalan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas mencerminkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan atau bimbingan dari atasan, serta menghindari intervensi dari pengawas untuk mencegah hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja adalah tingkat di mana karyawan menunjukkan dedikasi terhadap perusahaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran akan memandu proses penelitian sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, sekaligus menjadi jalur pemikiran dalam penelitian tersebut.



**Gambar 2.1.**

### Kerangka Konseptual

### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah solusi sementara untuk perumusan masalah dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja. Berdasarkan pengembangan teori yang telah dijelaskan

sebelumnya, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. H-1 = Diduga adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- b. H-2 = Diduga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- c. H-3 = Diduga adanya pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- d. H-4 = Diduga gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Labuhanbatu Selatan.