

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Follet manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain (Sule dan Saefullah, 2018:5). Sedangkan menurut Afandi (2018:1) manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam melakukan tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, penyusunan personalia, dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Terry, fungsi-fungsi manajemen adalah (Ruyatnasih & Megawati, 2018: 11):

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organazing*)
- c. Penggerakkan (*Actuating*)
- d. Pengawasan (*Controlling*)

Sedangkan Penggerakkan (*Actuating*) bisa dibagi lagi menjadi:

1. *Staffing* (Penataan Pegawai)
2. *Coordinating* (Koordinasi)
3. *Comunicating* (Komunikasi)
4. *Motivation* (Motivasi)
5. *Leadership* (Kepemimpinan)

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Bukit, et al., 2017:11). Sedangkan menurut Kasmir (2020:6) secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Hasibuan (2020:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut (Bukit, et al., 2017:13):

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut (Bukit, et al., 2017:12):

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
5. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
6. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied sciences* dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

Kepemimpinan menurut Maxwel yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain (Busro, 2018:215). Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seorang pimpinan yang berupa sifat-sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*).

Sedangkan menurut Thoha kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahan agar mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Busro, 2018:218).

Ivancevich, dkk mendefenisikan kepemimpinan sebagai, "*Process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant goal,*" yaitu proses memengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Busro, 2018:215).

2.1.3.2. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting bagi eksistensi dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Nawawi secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan (Busro, 2018:220), yaitu:

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, dan koordinasi.

2.1.3.3. Sifat-sifat Kepemimpinan

Menurut Yukl ada empat sifat kepemimpinan yang dimiliki oleh kebanyakan pemimpin yang sukses, tetapi tidak semua pemimpin menerapkan sifat kepemimpinan tersebut (Bormasa, 2022:27).

1. Kepandaian

Pemimpin yang sukses cenderung memiliki kepandaian yang jauh lebih tinggi dibandingkan bawahannya.

2. Kematangan/ kedewasaan

Pemimpin yang sukses cenderung lebih kematangan emosi dan pandangan yang luas.

3. Dorongan Prestasi

Pemimpin yang sukses berorientasi pada hasil, mereka telah berhasil mencapai sasaran dan akan memiliki motivasi baru lagi untuk mencapai sasaran lain yang sudah direncanakan.

4. Integritasi

Integritasi merupakan kesesuaian antara apa yang dikerjakan dan apa yang dilakukan oleh seseorang, pemimpin yang sukses selain memiliki kecerdasan, kedewasaan maka dia juga harus memiliki integritas kerja sehingga dapat mencapai keberhasilan dalam organisasi.

2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Berikut dimensi dari teori kepemimpinan menurut Ivancevich, dkk., adalah sebagai berikut (Busro, 2018:244):

1. Telling (Pemberitaan)

Kemampuan dalam membuat aturan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan, dan menceritakan kepada karyawan tentang apa, siapa, dimana, bagaimana, kapan, dan mengapa harus mengerjakan tugas.

2. Selling (Penjualan)

Menyangkut langkah pemimpin memerintah karyawan dengan perintah terstruktur dan harus dilakukan secara suportif.

3. *Participating* (berpartisipasi)

Pemimpin dan karyawan bekerja sama dalam membuat dan menjalankan keputusan yang telah ditetapkan untuk mencapai kualitas kerja yang baik.

4. *Delegating* (Mendelegasikan)

Pemimpin memberikan arahan mengenai sesuatu secara spesifik, dan mendelegasikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai arahan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbal balik pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu (Sarinah & Mardalena, 2017:77). Sedangkan menurut French dan Raven motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang yang menunjukkan perilaku tertentu (Sule & Saefullah, 2018:23).

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting yang sering disinggung oleh pimpinan organisasi atau perusahaan, baik secara terbuka maupun terselubung, karena menurut Vithessonhi dan Schwaninger "*job motivation will be able to influence employees' support for organizational change pursued by a firm*". Sementara motivasi kerja sebagaimana dijelaskan oleh Derry "*job motivation is related to a variety of work related attitudes and outcomes*". Dengan kata lain, motivasi kerja berhubungan erat dengan sikap kerja dan hasil yang diperoleh (Busro, 2018:51).

Mangkunegara motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Farida dan Hartono, 2016:26).

Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

2.1.4.2 Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (Busro, 2018:61), diantaranya:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.4.3 Jenis-jenis Motivasi

Farida dan Hartono (2016:28) mengemukakan ada 2 jenis motivasi diantaranya adalah:

1. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah.
2. Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) Adapun indikator-indikator motivasi kerja meliputi antara lain :

1. **Balas Jasa**

Balas jasa adalah gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan, mencukupi gaji pokok, tunjangan langsung seperti bonus, bagian laba, pensiun, asuransi jiwa, kendaraan, perumahan, pengobatan, dan makanan, ataupun hal-hal yang diberikan secara tidak langsung.

2. **Kondisi Kerja**

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.

3. **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar.

4. **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

5. **Pengakuan Dari Atasan**

Pengakuan adalah bentuk perhatian dari atasan, dalam hal ini adalah pihak atasan terhadap karyawan yang berprestasi.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan sebagai keadaan dimana menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggungjawab dalam pekerjaannya.

2.1.5 Efektivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan pengertian efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya (Bormasa, 2022:132). Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi.

Menurut Siagian mengenai efektivitas kerja yaitu “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”. Dengan demikian pengertian efektivitas kerja menurut Gibson adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya (Bormasa, 2022:134).

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Steers (Bormasa, 2022:139), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepatsifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

2. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerjaan

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja

merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik Kebijaksanaan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.1.5.3 Tujuan dan Manfaat Efektivitas Kerja

Akbar (2017:13) tujuan efektivitas kerja bagi karyawan dan perusahaan adalah:

1. Dapat mencapai tujuan. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.
2. Ketepatan waktu. Suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.
4. Memberikan hasil akhir yang diharapkan oleh karyawan serta perusahaan.

Efektivitas kerja menurut Akbar (2017:14) dapat memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
2. Karyawan yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Membangun komunikasi yang baik antar karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
4. Setiap karyawan memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.5.4 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Gibson indikator efektivitas kerja adalah (Bormasa, 2022:139):

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditunjukkan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.

4. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan dimasa yang akan datang.
5. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.
6. Tersedianya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan efektif.
7. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, apabila suatu program tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya.
8. Sistem dan pengendalian, ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja

Kepemimpinan pada dasarnya mempunyai pokok pengertian sebagai usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan/bawahan untuk berkerja keras, memiliki semangat kerja yang tinggi dan memotivasi tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi mengatur hubungan antara individu atau kelompok dengan organisasi. Selain itu, pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok yang bertujuan untuk

membantu organisasi bergerak kearah pencapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagai besar ditentukan oleh pemimpin. Hal ini dapat dilihat bagaimana seorang pemimpin dalam bersikap dan bertindak.

Sedangkan efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini juga berkaitan dengan kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Artinya yaitu seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan, dan apakah sesuai dengan mutu yang telah ditentukan, dan apakah sesuai dengan mutu yang telah ditargetkan.

Suatu organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan efektivitas kerjanya masing-masing. Seseorang karyawan akan efektif dalam melakukan pekerjaan apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa berbagai keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai.

Dalam hal ini dapat dilihat peran dan tugas seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi para karyawannya dengan cara memotivasi dan komunikasi untuk terus berkerja secara efektif sesuai dengan waktu dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, efektif tidaknya pekerjaan yang dilakukan para karyawannya tergantung bagaimana cara atau sikap seorang pemimpin dalam memimpin. Atau apa-apa saja kegiatan yang perlu dilakukan agar semua karyawan mau dan rela mengikuti semua keinginan pemimpin tersebut demi mencapai tujuan organisasi (Bormasa, 2022:140).

2.2.2 Hubungan Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2018:6) dalam upaya untuk mencapai tujuan, motivasi mempunyai peran yang penting untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawan demikian juga menurut Gaspersz dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (dikutip di Anggraini, 2019:39). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan efektivitas kerja seorang karyawan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja, hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi.

Motivasi dan efektivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan semangat kerja dan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi dan efektivitas. Sedangkan, apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung faktor lain untuk bekerja, maka hasil motivasi dan efektivitas kerja tidak baik (Anggraini, 2019:39).

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu menyuguhkan sesuatu hasil penelitian-penelitian yang dikira relevan dengan riset yang hendak dicoba oleh peneliti. Relevan yang peneliti arti tidaklah berarti serupa dengan yang hendak peneliti cermat, namun sedang dengan lingkup yang serupa. Beberapa penelitian terdahulu yang ditemukan peneliti pada tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor, tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Soleka	Pengaruh Kemampuan Kerjasama Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Muntok Bangka Barat), 2014.	Variabel yang diteliti: Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan Kerjasama • Motivasi Kerja Variabel terikat <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja Hasil Penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung $3,467 > t_{tabel} 2,045$, sehingga variabel kemampuan kerjasama secara parsial dapat menerangkan variabel efektivitas kerja karyawan. • Disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai thitung $2,070 > t_{tabel} 2,045$. 	Persamaan: <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. • Menggunakan metode kuantitatif. • Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. 	Perbedaan: <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangka Belitung Cabang Muntok Bangka Barat. • Jumlah responden sebanyak 32 orang.

			<p>sehingga variabel motivasi kerja secara parsial dapat menerangkan variabel efektivitas kerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerjasama dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan diperoleh hasil $F_{hitung} 17,783 > F_{tabel} 2,550$ dengan angka $sign(p)$ sebesar 0,000, sehingga variabel kemampuan kerjasama dan motivasi kerja secara simultan dapat menerangkan variabel efektivitas kerja karyawan. 		
2.	Iham Taufik Akbar	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya, 2017.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. • Menggunakan metode kuantitatif. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. • Jumlah responden sebanyak 30 orang. • Menggunakan alat analisis regresi

			<p>PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja memiliki nilai positif, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.</p> <ul style="list-style-type: none"> Begitu juga sebaliknya, jika variabel motivasi kerja memiliki nilai negatif, maka akan menurunkan efektivitas kerja karyawan PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. 		linearsederhana.
3.	Nur Cahyadi	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik, 2016.</p>	<p>Variabel yang diteliti: Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> Kepemimpinan Disiplin Kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meneliti variabel Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. Menggunakan metode kuantitatif Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian sebelumnya pada PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. Jumlah responden sebanyak 67 orang. Variabel Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

			<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simulta berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik. • Dari variabel kepemimpinan dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Erza Nusa Indonesia Gresik adalah variabel kepemimpinan. 		
4.	Sozanolo Waruwu	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Cipta Abadi Mandiri, JENIUS. Vol. 1, No. 3, Mei 2018.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Kompensasi • Kepemimpinan <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja perusahaan PT Cipta abadi mandiri kabupaten tangerang, dengan hasil yang diperoleh persamaan regresi $Y = 25.765 + 0,517 X1$ dimana apabila variabel lingkungan kerja ($X1$) terjadi 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Kepemimpinan terhadap efektivitas kerja. • Menggunakan metode kuantitatif. • Menggunakan alat analisis linear berganda. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Cipta Abadi Mandiri. • Jumlah responden sebanyak 96 orang. • Variabel Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Efektivitas Kerja.

			<p>peningkatan 1 point maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,517</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara kompensasi kerja perusahaan PT Cipta abadi mandiri kabupaten tangerang, dengan hasil yang diperoleh persamaan regresi $Y = 14.742 + 0,451 X_2$. dimana apabila variabel Kompensasi (X2) terjadi peningkatan 1 point maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,451. • Berdasarkan hasil pengolahan data bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan kerja perusahaan PT Cipta abadi mandiri kabupaten tangerang, dengan hasil yang diperoleh persamaan regresi $Y = 35.143 + 0,487 X_3$. Dimana apabila variabel kepemimpinan (X3) terjadi peningkatan 1 point maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,487. 		
--	--	--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa, lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan. 		
5.	Hawinda Dwi Pamungkas, dkk.	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT MHS Semarang 2020, STIE Semarang, 2020.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivasi kerja Lingkungan kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y). 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Meneliti variabel Motivasi kerja terhadap efektivitas kerja. Menggunakan metode kuantitatif. Menggunakan alat analisis linear berganda. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian sebelumnya pada PT MHS Semarang. Jumlah responden sebanyak 30 orang.

6.	Andrea Trio Ananda, dkk.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Locus Of Control Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Auto Graha Palembang, Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19 No.4, Januari 2023 : 547-558.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Trasformasional • <i>Locus Of Controli</i> <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian Groundbreaking Leadership (X1) secara fundamental mempengaruhi kecukupan kerja (Y) pada PT. Tunas Auto Graha Palembang. Perintis telah hebat dalam melakukan kewajiban otoritas mereka kepada perwakilan. • Locus Of Control (X2) berpengaruh diisignifikan terhadapny diefektivitas kerja (Y) padaa PT. Tunas Auto Graha Palembang. Para karyawan sudah bagus dalam melaksanakan tugasnya dengan menjaga karakteristiknya masing-masing. • Kepemimpinan transformasional (X1) & Locus Of Control (X2) berpengaruhnya siignifikan secaranya disimultan terhadapnya efektivitas kerja (Y) pada PT. Tunas 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Kepempinan terhadap Efektivitas kerja . • Menggunakan metode kuantitatif. • Menggunakan alat analisis linear berganda. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya pada PT. Tunas Auto Graha Palembang. • Jumlah responden sebanyak 55 orang.
----	--------------------------	---	--	--	--

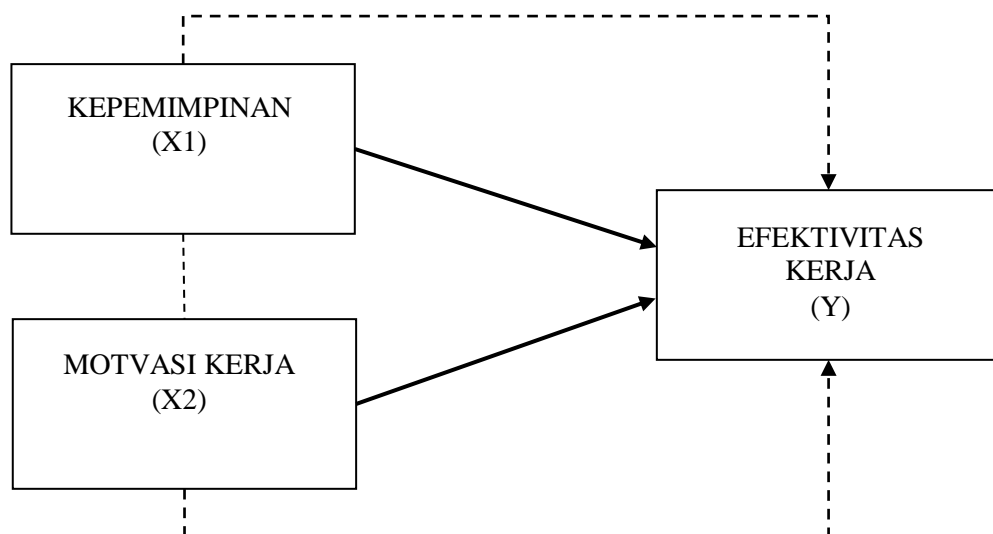
			Auto Graha Palembang. Bisa dikatakan sudah baik karena para pemimpin dan karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.		
7.	Nevy Adriani Lavrova dan Novi Yanti.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Padang, Jurnal Matua, Vol. 2 , No. 4 , Desember 2020, Hal : 411-420.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Budaya Kerja • Motivasi Kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Bank Bukopin Padang dikarenakan ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$). • Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Bank Bukopin Padang nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). • Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Bank Bukopin Padang ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Kepemimpinan terhadap efektifitas kerja. • Meneliti variabel Motivasi kerja terhadap efektifitas kerja. • Menggunakan metode kuantitatif. • Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya pada PT. Bank Bukopin Padang. • Jumlah responden sebanyak 99 orang.

			<ul style="list-style-type: none"> • Secara bersama-sama variabel kepemimpinan,. Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja karyawan PT. Bank Bukopin Padang. • Kontribusi paling dominan dan besar diberikan oleh variabel kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 36,7%. Sedangkan budaya kerja 23% dan motivasi kerja sebesar 35,3%. 		
8.	Novianti Agustia Hasyim,dkk.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Pandaan Migas Di Pandaan, <i>Jurnal Manejerial Bisnis</i> Vol. 3 No. 1, 2019, hal 77-89.	<p>Variabel yang diteliti: Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Demokratis • Motivasi Kerja • Kompensasi <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efektivitas Kerja <p>Hasil Penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan deskripsi data penelitian yang diperoleh dan pembahasan hasil penelitian, variabel gaya kepemimpinan demokratis lebih dominan pengaruhnya terhadap efektifitas kerja di bandingkan dengan variabel 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variabel Motivasi kerja terhadap efektifitas kerja. • Menggunakan metode kuantitatif. • Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. 	<p>Perbedaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian sebelumnya pada PTPandaan Migas Di Pandaan • Jumlah responden sebanyak 53 orang.

			<p>motivasi dan variabel kompensasi.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dari hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda secara sendiri-sendiri (parsial) gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan. Selanjutnya dari hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang dominan terhadap efektivitas kerja dibandingkan dengan variabel motivasi dan kompensasi.		
--	--	--	---	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (dikutip di Sugiyono, 2022:60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah efektivitas kerja karyawan. Maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

————— : Hubungan Secara Parsial

- - - - - : Hubungan Secara Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Thamrin Brothers Baturaja 1 baik secara parsial maupun simultan.