**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**A. Landasan Teori**

**1. Kedisiplinan**

Menurut Vincent Friedmant (2007:11) bahwa disiplin diri adalah sesuatu yang digunakan oleh, bukan sesuatu yang dimiliki, maka orang itu pasti dapat menggunakannya untuk meraih semua tujuan yang pernah dia tetapkan, mereka dapat menggunakan kapan saja mereka mau, atau meninggalkannya bilamana dia ingin.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan seseorang dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Peraturan yang mengatur tentang kedisiplinan, bertujuan menertibkan pegawai dalam bekerja (Flippo, Edwin B, 2005:201).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan sikap seseorang dengan sukarela mentaati seluruh peraturan, menerima tugas dan tanggung jawab. Kedisiplinan adalah sikap, tingkah laku, maupun perbuatan seseorang yang mentaati peraturan organisasi tertulis dan tidak tertulis, yang dimiliki seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2001:190).

Kesadaran pegawai dalam menjalankan tugasnya tanpa paksaan, akan membantu kelancaran mekanisme kerja. Ketaatan waktu kerja merupakan wujud kedisiplinan waktu, adapun bentuk kedisiplinan waktu kerja di antaranya :

a. Pulang kerja sesuai jadwal kerja (displin pulang kerja).

b. Masuk Kantor sesuai jadwal (disiplin masuk kerja)

c. Tidak memanfaatkan waktu kerja untuk kegiatan lain.

d. Tidak menggunakan waktu kerja untuk tidur atau membaca koran atau juga untuk bicara yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja).

Disiplin dalam menjalankan tugas merupakan bagian kewajiban pegawai sebagai tenaga kerja. Dilihat dari situ pimpinan bisa mengetahui tingkat kedisiplian pegawainnya sehingga efektifitas kinerja bisa tercapai. Misalkan, sebagai sekretaris tugasnya dalam bidang administrasi bukan menangani masalah keuangan, staf penyuluh pertanian bekerja memberikan pengarahan dan penyuluh kepada petani, bukan mengkoordinir staf lainnya.

Faktor-faktor berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai yang sesuai organisasinya, antara lain : (Hasibuan, 2001:192)

a. Target atau tujuan dan kemampuan; Target harus ditentukan secara ideal serta cukup menantang atau memotivasi peningkatan kemampuan pegawai. Ini berarti tujuan/pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

b. Keteladanan; pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik dalam beberapa hal antara lain tentang kedisplinan, kejurjuran serta keadilan dan dibuktikan dengan perilaku yang baik.

c. Penggajian; Untuk mewujudkan kedisplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan penggajian atau balas jasa yang memuaskan sehingga bisa memotivasi peningkatan kedisiplinan kerja.

d. Keadilan: Memperlakukan pegawai satu sama lain tidak membeda-bedakan dan menganggap satu kesatuan dalam organisasi.

e. Evaluasi dan pengawasan; Tindakan efektif untuk memetakan kesulitan sehingga dapat mencegah kesalahan dengan menemukan solusinya, menciptakan keharmonisan dan budaya kerja yang kondusif nyaman, agar memacu peningkatan prestasi kerja. Mengaktifkan pengawasan sekaligus yang membangun komunikasi atasan dan bawahan lebih baik dan tepat sasaran untuk peningkatan efektivitas kerja.

f. Sanksi hukuman; Pemberian sangsi hukuman hendaknya bersifat mendidik, agar dapat menjadi pemacu motivasi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja..

g. Hubungan antar manusia; Hubungan yang harmonis akan dapat meningkatkan kedisiplinan, baik secara vertikal maupun horisontal.

h. Ketegasan : Pimpinan yang tegas harus bisa kedisiplinan pada seluruh anggota organisasi.

Penelitian Collins (dalam Hendrawan Supraktino et al, 2006;14) mengatakan bahwa, perusahaan-perusahaan yang mengubah diri dari perusahaan baik menjadi hebat *(Good To Great)* memiliki 6 temporal variabel di antara 6 temporal variable tersebut budaya displin dan pandai memanfaatkan teknologi pemercepat, hal ini terkait dengan figur-figur dengan komitmen professional tinggi sebagai asset menghasilkan kinerja individu yang luar biasa yang selanjutnya mampu secara bersama-bersama secara bersama-sama bersinergi menghasilkan organisasi yang hebat.

Menurut Vincent Friedmant (2006;11) bahwa kita tidak “punya” disiplin diri, kita hanya menggunakan disiplin diri. Disiplin diri tidak pernah tertanam “dalam diri” seseorang sama sekali. Disiplin diri adalah alat yang digunakan oleh siapa saja, seperti palu, seperti kamus.

Budaya kerja yang baik, kedisiplinan kerja tinggi, serta pemberdayaan sumber daya dengan bijaksana akan memacu peningkatan kedisiplinan dan kesadaran dalam melaksanakan beban kerja. Pelaporan pertanggungjawaban pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan merupakan bagian dari bentuk kedisiplinan bertanggungjawab.

**2. Kepemimpinan**

Stogdill dan Shartle (dalam Mar’at. 1983:22) berpendapat bahwa “kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan antar individu dalam suatu kelompok, dan penelitian tentang kepemimpinan harus dalam kerangka dimensi struktural dan fungsional dari organsisasi”. Pengertian yang lain disampaikan oleh (Toha, 1983:9) bahwa ”Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Pada dasarnya kepemimpinan dalam suatu organisasi terdapat tiga aspek penting. Pertama, kepemimpinan tidak mungkin terlepas dari peranan orang lain. Kedua, kepemimpinan berhubungan dengan variasi pembagian tugas dan distribusi kewenangan. Ketiga, berbagai metode untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya. Seorang pemimpin harus bisa memahami konsep kepemimpinan dan hakikat dari pengertian kepemimpinan.

Penelitian terhadap determinan situasional dari perilaku pemimpin tidak terlalu sistematis yaitu variable-variabel serta aspek-aspek dari perilaku pemimpin yang digunakan dari masing-masing studi agak berbeda, penelitian ini pada tingkat makro dari Obson dan Hunt (Gary Yukl, 1994). Variabel – variable situasional yaitu :

1. Tingkat manajemen, hirarki kekuasaan dari organisasi merupakan salah satu pengaruh situasional yang penting dan pada kegiatan manajer.
2. Fungsi unit organisasi, yaitu variasi jenis fungsi yang akan dilakukan manajer.
3. Besarnya unit organisasi, rentang kendali dari manajer.
4. Interdepensi leteral, sejauh mana unit tersebut bergantung sub unit lain dalam organisasi yang sama atau kelompok eksternal yang akan cukup banyak berpengaruh.
5. Situasi kritis, tekanan–tekanan dalam pelaksanaan tugas yang memberikan gambaran dalam cara perubahan dalam prediksi.
6. Tahap dalam daur hidup organisasi, situasi ruang lingkup gerak kepemimpinan akan berubah pada daur hidup organisasi.

**3. Komunikasi Vertikal**

**a. Pengertian Komunikasi**

Pembahasan tentang komunikasi, dapat dimulai dari pengertian komunikasi secara umum di mana teori-teori komunikasi dapat membantu kita memahami pengertian tentang komunikasi, prosesnya serta segala sesuatu yang terkait di dalamnya. Para ahli mendefinisikan komunikasi berdasarkan pandangan dan batasan masing-masing tentang komunikasi.

Edward Depari (1999:214) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses penyampaian keinginan, harapan dan disampaikan lewat simbol tertentu yang mengandung arti dari penyampai kepada penerima pesan. Soekadi Darsowiryono (1998:59) memberikan definisi tentang komunikasi adalah proses penggunaan simbol yang bermakna oleh dua orang atau lebih yang bertujuan menciptakan saling pengertian untuk tercapainya tujuan yang dikehendaki.

**b. Pengertian Komunikasi Vertikal**

Komunikasi Vertikal dari atas ke bawah *(downward communication)* dan dari bawah ke atas *(upward communication),* adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada atasan secara timbal balik*.* Pada komunikasi ini pimpinan menyampaikan pesan berupa perintah, pengarahan, dan informasi serta penjelasan yang rinci sesuai target kepada bawahannya. Kemudian bawahan menyampaikan laporan, gagasan, keluhan dan sebagainya kepada pimpinan (Onong Uchjana, 2001:123).

Komunikasi ke atas adalah sebuah pesan yang disampaikan dari tingkat yang lebih rendah ke yang lebih tinggi (Joseph A. Devito, 1997:346). Komunikasi ke atas sangat penting untuk m ningkatkan pertumbuhan organisasi karena komunikasi ini juga membuat bawahan ikut merasa memiliki dan merasa sebagai bagian dari organisasi. Di samping itu juga manajemen bisa memperoleh berbagai inisiatif baru dari para pegawainya.

Komunikasi ke bawah merupakan pesan yang dikirim dari pimpinan kepada staf atau bawahan biasanya berupa perintah atau instruksi. Penyampaian pesan atau instruksi ini sebaiknya lengkap dan komunikatif sehingga para staf atau bawahan bisa mudah memahami dan menyelesaikan perintah dengan benar sesuai harapan pimpinan. Seorang pemimpin yang bisa diteladani perilakunya dan bisa menciptakan keharmonisan lingkungan kerja akan mudah memotivasi para staf untuk bertanggungjawab dalam penyelesaian tugas dengan hasil yang maksimal sesuai target.

**4. Efektivitas Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan didasar atas kemampuan, pengalaman dan motivasi serta waktu (Andriana, *et al.*, 2020). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas kinerja adalah penyelesaian tugas kerja seseorang dengan mutu dan jumlah capaian sesuai target, yang dilakukan dengan kesadaran dan ketaatan terhadap aturan dan beban sesuai instruksi dan waktu yang ditetapkan.

1. Indikator Efektivitas Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu (Kasmir, 2016 : 208-210):

1. Kuantitas kinerja

Semua bentuk satuan ukuran yang berdasarkan pada jumlah hasil kerja dan bisa diukur dalam angka atau padanan lainnya.

1. Kualitas hasil kerja

Semua bentuk satuan ukuran yang berdasarkan pada kualitas atau mutu hasil kerja dan bisa diukur dalam angka atau padanan lainnya

1. Efisiensi dalam mengerjakan pekerjaan

Pemanfaatan berbagai sumber daya dengan bijaksana sehingga bisa menekan pengeluaran ekstra demi penghematan biaya.

1. Disiplin kerja

Kesadaran untuk mentaati aturan tertulis maupun tidak yang diberlakukan oleh organisasi dan kesediaan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan sesuai instruksi yang diterima.

1. Inisiatif

Kemampuan untuk berinovasi dengan benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan cara lebih efisien yang seharusnya dikerjakan untuk hasil yang maksimal, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

**B. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Hasil-hasil kajian berbagai penelitian, juga nampak saling berbeda antara satu variable mempunyai korelasi atau tidak ada korelasi terhadap variable yang alain, seperti yang disebutkan beberapa peneliti berikut :

1. Ignatius Hargiyanto (2001) dalam peneletiannya membahas tentang Analisis factor-faktor kepemimpinan yang dominan efektivitas organisasi di BTN Jakarta metode yang digunakan regresi liner berganda, Uji F, Uji T Setelah lolos uji dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepimpinan yang diterapkan.
2. Triatmojo (2002) dalam penelelitiannya membahas tentang Komunikasi kerja dengan disiplin kehadiran kerja karyawan pada RSUD Sunan Kalijogo Demak metode yang digunakan *product moment* dan *step Wise*. Setelah lolos uji dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal memberikan sumbangan efektif terhadap displin kehadiran kerja.
3. Tutut Kurniawati (2005) dalam penelitiannya membahas tentang kepuasan kerja motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga. Dengan menggunakan metode Regresi linier berganda , Uji T, Uji F, Koefesien Determinasi. Setelah lolos uji dapat disimpulkan bahwa Sumbangan variable independen (kepuasan kerja, Motivasi kerja dan budaya kerja) mampu menerangkan pengaruhnya terhadap variable dependen kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga.

**C. Kerangka Berfikir**

Berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis dalam bagan yang menunjukkan arah pengaruh dari masing-masing variabel independen.

Kedisiplinan

( X 1 )

Kepemimpinan ( X2 )

Komunikasi Vertikal ( X3 )

Efektivitas Kinerja ( Y )

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan :

= Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

= Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

Pada umumnya bahwa efektivitas kinerja sebuah organisasi sangat didukung dengan adanya gaya kepemimpinan dan komunikasi antar manusia dalam hal ini antara atasan dengan bawahan. Selain kepemimpinan dan komunikasi vertikal diperlukan faktor kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja.

**D. Hipotesis**

Mengingat pentingnya hipotesis dalam suatu penelitian maka dalam peneltian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

* 1. Terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.
  2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.
  3. Terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi vertikal terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.
  4. Terdapat pengaruh yang signifikan kedisiplinan, kepimpinan, dan komunikasi vertikal terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.