

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Rusmaini (2018)/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Fitk Uin Raden Fatah Palembang	Kepemimpinan (X1), komunikasi internal (X2) dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	analisis regresi	ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh tersebut secara simultan 28,4% sedangkan secara parsial adalah 16% untuk variabel kepemimpinan dan 5,29% untuk komunikasi intern. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan dan komunikasi intern memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada komunikasi intern
2	Raka Febrian (2016)/ Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division)	komunikasi internal (X) dan kinerja pegawai (Y)	analisis regresi	Komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel horisson ultima bandung bagian room division.
3	Agung Dwi Setiawan (2016)/ Pengaruh	komunikasi internal (X) dan	Analisis regresi berganda	penerapan komunikasi tersebut,

	Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar	Kinerja karyawan (Y)		komunikasi internal yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Subur Teknik Utama
4	Marga Kusuma (2016)/ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smk Pgri Wonoasri	Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja (Y)	Analisis regresi berganda	ada pengaruh secara parsial kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonoasri, 2) ada pengaruh secara parsial komunikasi internal terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonoasri, 3) Ada Pengaruh secara simultan kepemimpinan Kepala Sekolah dan komunikasi internal terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI Wonoasri
5	S Sibay (2019)/ Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Luwuk Timur Kabupaten Banggai	Kepemimpinan (X) dan Efektivitas Kerja (Y)	Analisis regresi berganda	Variabel Komunikasi Internal (X) berpengaruh sangat signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Luwuk Timur Kabupaten Banggai (Y), yaitu memiliki nilai koefisien regresi = 0,526, dan tingkat signifikan > 0,003 dengan diperoleh $t_{hitung} =$

				3,6293 lebih besar dari $t_{tabel} = 1,717$ begitu pula pada $F_{hitung} = 13,1427$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,301$ yang berarti menerima H_a dan menolak H_0
--	--	--	--	--

2.2 LandasanTeori

2.2.1. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2015: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2016: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Thoha, (2016: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan

mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Kartono (2013: 48) Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Menurut Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau

tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Ardana dan Mujiati (2012) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan dalam suatu organisasi, faktor tersebut antara lain adalah;

- a. Karakteristik pribadi pemimpin Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.
- b. Kelompok yang dipimpin Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.
- c. Situasi Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

- a. Mampu untuk menjalin kerjasama dan hubungan yang baik
 - 1) adanya kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas
 - 2) Kemampuan pimpinan dalam memotivasi bawahannya
- b. Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
 - 1) Mampu menyelesaikan tugas dengan tepat
 - 2) Hadir tepat waktu
- c. Mampu untuk bertindak secara partisipatif
 - 1) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - 2) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - 3) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- d. Mampu mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- e. Mampu mendelegasikan tugas atau wewenang

- 1) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.

2.2.2. Komunikasi Intern

1. Pengertian Komunikasi Intern

Pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk kepentingan bersama selalu memerlukan adanya komunikasi yang lancar. Karena itu komunikasi merupakan sarana yang sangat penting dan paling vital bagi setiap pegawai dalam mencari data, informasi, serta keterangan-keterangan dari unit kerja yang lain. Disamping itu komunikasi juga memegang peranan dalam menyampaikan laporan-laporan kegiatan, mengajak bekerja sama, mendiskusikan segala hal yang berhubungan dengan tugas pekerjaan. Dengan menjalin komunikasi yang baik sesama pegawai juga akan menimbulkan saling pengertian dan pemahaman akan tugas masing-masing.

Menurut Effendy (2014:78) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Akan tetapi seseorang akan mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang lain apabila komunikasinya itu memang efektif. Komunikasi adalah sarana vital untuk mengerti diri sendiri, untuk mengerti orang lain, untuk memahami apa yang dibutuhkannya dan apa yang dibutuhkan orang lain, apa pemahaman kita dan apa pemahaman sesama.

Effendy (2014:79) menyatakan komunikasi internal sebagai :

“Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan/jawatan tersebut lengkap dengan terstruktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan horizontal dan vertikal didalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (organisasi dan manajemen).”

Menurut Effendy (2014:82) komunikasi internal dapat dibagi

menjadi 3 macam yaitu :

- a. Komunikasi vertikal yang terjadi dalam bentuk : komunikasi dari atasan kepada bawahan, misalnya – perintah, teguran, pujian, petunjuk dan sebagainya. Bentuk lain adalah komunikasi dari bawahan kepada atasan, misalnya : laporan, keluhan pendapat, dan sebagainya.
- b. Komunikasi horizontal yang terjadi di dalam ruang lingkup organisasi/kantor diantara orang-orang yang mempunyai kedudukan sejajar.
- c. Komunikasi diagonal yang terjadi didalam ruang lingkup organisasi/kantor diantara orang-orang yang mempunyai kedudukan tidak sama pada posisi tidak sejajar vertikal.

2. Komunikasi Organisasi

Organisasi memiliki bentuk dan jenis yang berbeda-beda. Salah satunya adalah organisasi pelayanan publik. Organisasi pelayanan publik dapat pula dikatakan sebagai organisasi pelayanan umum, yang berbasis kebutuhan dan keinginan masyarakat. Pelayanan publik berasal dari dua kata yaitu pelayanan dan publik. Arti publik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yaitu hal, cara, atau hasil pekerjaan melayani. Sedangkan publik yang berarti umum, banyak, dan ramai. Organisasi pelayanan masyarakat (*public service*) lebih menekankan kepada memahulukan kepentingan publik, mempermudah urusan publik, mempersingkat waktu proses pelaksanaan publik dan memberikan kepuasan kepada publik (Mulyana, 2012). Organisasi pelayanan publik

adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok atau tata cara yang telah ditetapkan.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Nomor 3 tahun 2021 menyatakan bahwa pelayanan publik merupakan segala kegiatan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan, maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Maka sudah menjadi suatu kewajiban bagi organisasi tersebut dalam hal ini aparatur negara memberikan pelayanan yang prima dan setulus hati dalam melakukan tugasnya. Pelayanan prima akan memberikan kepuasan serta hubungan yang baik antara aparatur negara dengan masyarakat.

Komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi menjadi bagian penting dalam keberlangsungan hidupnya sebuah organisasi. Menurut Pace dan Faules (2012) definisi komunikasi organisasi dibagi menjadi dua, yakni definisi fungsional dan definisi interpretatif, secara fungsional komunikasi organisasi dikatakan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut sedangkan definisi secara interpretatif dari komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Mulyana (2005) menjelaskan komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat

formal, dan juga informal, dan berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok.

Komunikasi organisasi mencakup proses interaksi yang terjadi pada orang-orang yang menjadi bagian dalam organisasi tersebut, sehingga komunikasi organisasi dapat menjadi suatu cara untuk mengidentifikasi budaya kerja anggota dalam organisasi tersebut. Konteks komunikasi organisasi lebih spesifik dengan konteks komunikasi secara umum. Pada komunikasi organisasi, komunikasi formal dicirikan pada komunikasi menurut struktur organisasi (komunikasi ke atas, ke bawah dan horizontal), sedangkan komunikasi informal lebih tidak melibatkan pada struktur organisasi, seperti komunikasi sesama dalam konteks pertemanan atau rekan kerja.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komunikasi Intern

Potter & Perry (2015) menjelaskan bahwa persepsi, nilai, latar belakang budaya, pengetahuan, peran dan lokasi interaksi memberikan pengaruh terhadap isi pesan dan bagaimana pesan tersebut disampaikan.

- a. Persepsi. Persepsi ialah pandangan pribadi atas apa yang sedang terjadi. Sebuah komunikasi antara pegawai dengan yang lain memerlukan persepsi yang baik karena persepsi terbentuk atas dasar kesamaan antara apa yang diharapkan kedua belah pihak. Perbedaan persepsi antar individu dapat menjadi kendala dalam berkomunikasi.
- b. Nilai. Nilai merupakan standar yang mempengaruhi tingkah laku. Nilai penting dalam hidup seseorang terutama dalam hal pengaruh

terhadap ekspresi pemikiran dan ide yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap interpretasi pesan. Dalam komunikasi, memahami dan menjelaskan sebuah nilai penting disaat akan membuat sebuah keputusan. Penting diperhatikan bahwa nilai pribadi dari pegawai tidak ikut mempengaruhi hubungan professional dengan klien.

- c. Latar Belakang Budaya Budaya merupakan jumlah keseluruhan dari cara berbuat, berpikir dan merasakan. Budaya merupakan bentuk kondisi yang menunjukkan dirinya melalui tingkah laku. Bahasa, pembawaan, nilai dan gerakan tubuh merefleksikan asal budaya. Budaya akan mempengaruhi klien dan pegawai dalam berinteraksi satu sama lain.
- d. Pengetahuan Komunikasi akan lebih sulit ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain yang memiliki tingkat pengetahuan yang berbeda. Pesan akan menjadi tidak jelas jika kata-kata ataupun ungkapan yang digunakan tidak dikenal oleh penerima pesan. Dalam hal melayani klien, pegawai diharapkan dapat berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dipahami oleh klien mengingat tingkat pengetahuan diantaranya yang mungkin saja berbeda.
- e. Peran Individu berkomunikasi sesuai tatanan yang tepat menurut hubungan dan peran mereka saat itu. Ketika pegawai berkomunikasi dengan rekan sejawat tentu mereka tahu peran dan hubungan mereka saat itu dan berkomunikasi yang memang sesuai dengan peran dan

hubungan mereka. Namun akan berbeda nantinya ketika pegawai berkomunikasi dengan klien karena saat itu pegawai telah memiliki hubungan dan peran yang berbeda saat berhadapan dengan klien yang pada akhirnya juga mempengaruhi komunikasi mereka. Pegawai harus mampu menjaga jarak mereka dengan klien dalam batas professional demi terciptanya sebuah komunikasi yang sesuai.

- f. Lokasi Interaksi/ lingkungan Orang akan cenderung bisa berkomunikasi jika lokasi interaksi atau lingkungan mereka nyaman. Ruang yang hangat, bebas dari kebisingan dan gangguan adalah lingkungan yang terbaik untuk berkomunikasi. Gangguan lingkungan dapat mengganggu pesan yang akan disampaikan. Pegawai memiliki semacam kontrol ketika memilih lingkungan untuk berkomunikasi, artinya usaha pegawai dalam memberikan sebuah informasi tidak boleh dihalangi oleh distraksi lingkungan. Komunikasi harus tepat dan relevan berdasarkan rencana pasien untuk pegawai.

4. Dimensi Komunikasi Intern

Thoha (2011) menjelaskan komunikasi organisasi secara implisit adalah membicarakan proses komunikasi dalam struktur formal, yang dibedakan atas tiga dimensi, yaitu:

- a. Komunikasi Vertikal

Dimensi komunikasi yang mengalir dari atas ke bawah dan sebaliknya, yang menggambarkan hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

- b. Komunikasi Horizontal

Merupakan pengiriman dan penerimaan pesan informasi yang dilakukan antara berbagai anggota organisasi yang memiliki kedudukan yang sama. Tujuan dari komunikasi ini adalah koordinasi.

c. Komunikasi luar organisasi

Dimensi komunikasi ini timbul sebagai akibat dari kenyataan bahwa suatu organisasi tidak bisa hidup sendirian. Karena itu organisasi membutuhkan berbicara atau berkomunikasi dengan pihak luar yang berada dalam lingkungan tersebut. Komunikasi dibutuhkan dengan masyarakat diluar organisasi

2.2.3. Efektifitas Kerja

1. Pengertian Efektifitas Kerja

Setiap institusi pelayanan masyarakat selalu berupaya agar pegawai yang bekerja di dalam memberikan pelayanan baik langsung dan tidak secara langsung dapat mencapai hasil kerja yang lebih efektif. Prestasi institusi dalam mencapai tujuannya diawali dari keberhasilan pegawainya. Efektivitas kerja menjadi salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan kegiatan. Efektivitas kerja dapat diraih bila dalam pelaksanaan kegiatan memenuhi ketentuan yang dibutuhkan dari pekerjaan tersebut dengan batas waktu yang sesuai dengan harapan. Menurut Hondoko (2013) bahwa “efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang jelas dan tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Peter Druker bahwa, “efektivitas merupakan tindakan melaksanakan pekerjaan yang

benar (*doings the right things*), sedangkan efisiensi adalah melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan dengan benar (*doings things right*).

Menurut Siagian (2013) memberikan pandangan bahwa “Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya”. Makna dari efektivitas lebih menekankan pada pemakaian waktu untuk penyelesaian tugas dan pekerjaan, tidak hanya menggunakan biaya yang diperlukan.

Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi memiliki tujuan tertentu. Tingkat pencapaian tujuan itulah yang dikatakan sebagai tingkat efektivitas. Definisi dari para pendapat ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan pelaksanaan tugas dari suatu kegiatan dengan dilaksanakan menyesuaikan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja

Efektivitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Danim (2014) efektivitas kinerja dipengaruhi oleh interaksi antar-sesama yang mencakup hal-hal berikut:

- a. Kepemimpinan, dapat mempengaruhi efektivitas kinerja di antaranya: otoriter, demokratis, pseudo demokratis, situasional, paternalistis, orientasi pemusatan, dan lain-lain.

- b. Ketergantungan, dapat mempengaruhi efektivitas kinerja misalnya: ketergantungan penuh, ketergantungan sebagian, ketergantungan situasional, dan tidak ada ketergantungan.
 - c. Hubungan persahabatan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja misalnya: kaku, longgar, situasional, berpusat pada seseorang, dan berpusat secara kombinasi.
 - d. Kultur dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seperti: menghambat dan menunjang.
 - e. Kemampuan dasar setiap orang untuk berinteraksi misalnya ada yang cepat dan ada yang lambat, situasional, dan tidak berinteraksi sama sekali.
 - f. Sistem nilai dapat mempengaruhi efektivitas nilai misalnya: terbuka, tertutup, dan prasangka
3. Indikator Efektifitas Kerja

Menurut Gibson (2012) indicator efektifitas kerja sebagai berikut :

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan 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 dilakukakan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian

tujuan organisasi. 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. Tersediannya sarana dan prasarana, sarana dan prasarana dibutuhkan untuk menunjang proses dalam pelaksanaan suatu program agar berjalan dengan 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 pengawasan dan pengendalian, pengawasan ini diperlukan untuk mengatur dan mencegah kemungkinan-kemungkinan adanya

penyimpangan dalam pelaksanaan suatu program atau kegiatan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Efektifitas Kerja

Kepimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat dalam memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai.

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada “satu cara terbaik untuk memimpin bawahan”. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik.

Penelitian Rusmaini (2018) yang hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja. Besarnya pengaruh tersebut secara simultan 28,4% sedangkan secara parsial adalah 16% untuk variabel kepemimpinan dan 5,29% untuk komunikasi intern. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan dan komunikasi intern memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja.

2. Hubungan komunikasi intern dengan Efektifitas Kerja

Komunikasi vertikal dalam organisasi merupakan pemberian pengertian kepada bawahan mengenai apa yang mereka kerjakan di dalam kedudukan selaku anggota organisasi serta sebagai saluran bagaimana penyampaian pikiran, perasaan para anggota organisasi yang bertalian dengan fungsinya, pengerjaan tugas sebagai anggota organisasi memberikan semangat dalam bekerja karena tahu apa yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Adanya komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh pimpinan secara baik, maka sebagian kebutuhan sekunder atau kebutuhan sosial psikologis akan dapat terpenuhi, maka para karyawan merasa puas dalam bekerja dan akan menimbulkan kinerja yang baik.

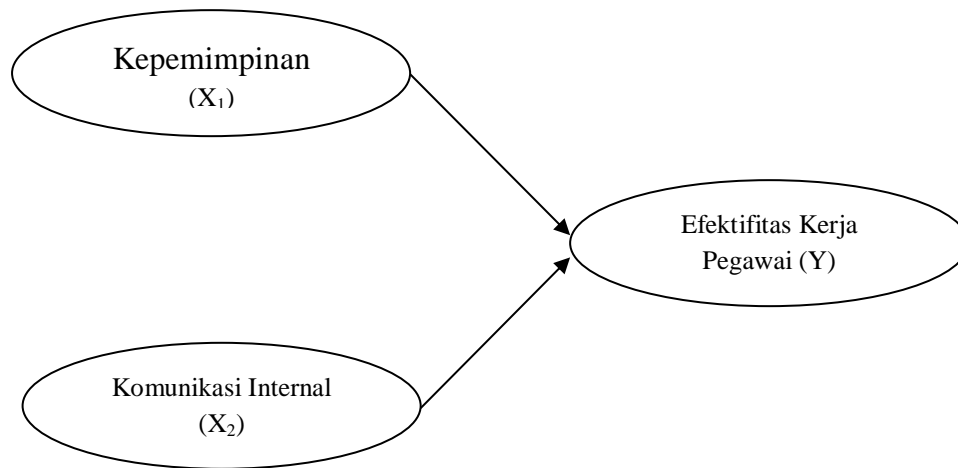
Komunikasi yang meliputi musyawarah dan penyelenggaraan rapat secara tidak langsung dapat mempengaruhi Kinerja pegawai, karena pada dasarnya musyawarah ini salah satu bentuk kerjasama dalam organisasi dan biasanya komunikasi yang meningkatkan kerjasama maka akan menimbulkan suatu gairah dalam bekerja sehingga kinerja meningkat. Individu-individu dalam organisasi akan efektif manakala terjadi hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis dalam organisasi atau perusahaan, dimana komunikasi tersebut akan menambah rasa percaya diri, karena merasa mendapat perhatian dari pimpinan atau teman sekerjanya. Pada situasi "*emotional condition*" akan menguatkan dirinya untuk lebih giat dan bersemangat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga efektifitas kerja pegawai meningkat.

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi antara posisi dalam organisasi yang tidak sama pada posisi tidak sejajar vertical, komunikasi diagonal dapat mempengaruhi Kinerja pegawai, karena pada dasarnya komunikasi ini digunakan sebagai koordinasi dengan bagaian lain untuk memecahkan masalah, saran sehingga akan menimbulkan suatu gairah dalam bekerja. Komunikasi diagonal atau komunikasi silang (*cross communication*) adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang memotong jalur vertikal dan horizontal. Komunikasi diagonal digunakan oleh staf untuk mencari informasi dalam permintaan pantas keberadaan prosedur kerja, ketika dalam organisasi *high performing* , komunikasi diagonal digunakan staf untuk menyelesaikan masalah kerja yang sulit dan kompleks.

Penelitian Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar, hasilnya menunjukkan bahwa Komunikasi internal diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Subur Teknik Utama.

2.4 Kerangka konseptual

Penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap variabel dependen yaitu efektifitas kerja pegawai. Berikut kerangka yang diajukan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Menurut Rivai (2012:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kegiatan komunikasi organisasi merupakan aktifitas yang dilakukan pimpinan maupun pegawai Dinas PPKB, PPPA Kabupaten Jombang dalam rangka menjalin hubungan yang harmonis. Komunikasi dalam organisasi yang baik akan menimbulkan akibat yang positif. Apabila dikaitkan dengan pelaksanaan kerja pegawai, maka komunikasi yang baik akan menunjang kecepatan, ketepatan dalam memberikan pelayanan terhadap pencapaian tujuan.

Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain

sebagainya. Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan organisasi yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan. Dimana kepemimpinan adalah perilaku pimpinan sesuai dengan bagian kerja mereka. Kepemimpinan yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan kerja dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output sesuai dengan tuntunan perkembangan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan hipotesis;

H₁ : diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

H₂ : diduga komunikasi intern berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai