

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory: Behavioral Theory

Behavioral Theory atau teori perilaku merupakan pendekatan yang menyatakan bahwa semua perilaku manusia dapat dipelajari, dibentuk, dan dimodifikasi melalui proses penguatan (reinforcement) dari lingkungan. Dalam perspektif ini, perilaku tidak dilihat sebagai hasil dari sifat bawaan atau kepribadian semata, melainkan sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan, pengalaman, serta stimulus yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari (Skinner, 1953).

Dalam ranah organisasi dan kepemimpinan, Behavioral Theory menekankan bahwa efektivitas seorang pemimpin dapat diidentifikasi dan dikembangkan melalui perilaku-perilaku yang ditampilkan, bukan dari karakteristik atau ciri kepribadian yang dimiliki (Robbins & Judge, 2017). Studi-studi awal seperti Ohio State Studies dan University of Michigan Studies memperkuat pandangan ini, dengan mengidentifikasi dua dimensi utama dalam perilaku kepemimpinan, yaitu initiating structure (struktur tugas) dan consideration (perhatian terhadap hubungan interpersonal).

Teori ini juga relevan dalam menjelaskan faktor-faktor lain dalam organisasi seperti disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja, dalam teori perilaku, dapat dipupuk melalui pembiasaan terhadap aturan dan pemberian reward dan punishment secara konsisten (Hasibuan, 2017). Begitu pula dengan motivasi kerja, yang dapat ditingkatkan melalui stimulus eksternal seperti insentif, pengakuan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (McShane & Von Glinow, 2018).

Dengan demikian, dalam konteks organisasi kepolisian seperti Polres Tanggamus, Behavioral Theory menjadi landasan penting dalam menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Perilaku-perilaku seperti kepemimpinan yang partisipatif, konsistensi dalam penerapan aturan, serta motivasi yang diberikan secara langsung kepada anggota berperan penting dalam menciptakan kinerja optimal.

2.2 Variabel Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menunjukkan waktu dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Rushadiyati, 2021).

Menurut Hulu et al., (2022) Produktivitas kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara menghargai hasil kerja pegawai serta tidak lupa mengapresiasi pegawai yang berkinerja baik, dan memberikan evaluasi dengan kejujuran kepada pegawai.

Produktivitas Kerja adalah dimana setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Faeni, et al., 2021) (Muhammad et al., 2022) (Septiawan et al., 2022)

Mangkunegara (2017) yang di maksud produktivitas menjelaskan pencapaian kerja yang di lakukan oleh pegawai secara kualitasnya maupun kuantitasnya dalam hal melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya di berikan kepadanya. Sinambela (2016) menerangkan produktivitas kerja ialah usaha mencapai tingkat keberhasilan seseorang tenaga kerja ataupun kesemuanya selama beberapa dekade dalam menjalankan kegiatan.

Dari menurut beberapa ahli maka dapat di simbulkan bahwa, produktivitas kerja merupakan hasil nyata di proleh oleh seorang individu untuk menciptakan hasil kerja nya sesuai dengan ada pengaruh dari remunerasi dan iklim kerja dalam suatu organisasi tersebut.

2.2.1.1 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Bintaro dan Daryanto (2017) menunjukkan bahwa produktivitas dipengaruhi tiga

faktor sebagai berikut:

- a. Faktor pribadi, di dalam faktor tersebut meliputi kemampuan, pengalaman, background dan demografi
- b. Faktor psikologi. Faktor yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian) pembekalan dan penerapan motivasi.
- c. Faktor struktur organisasi. Faktor termasuk manajemen, harga, struktur dan peluang bisnis.

2.2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Ada 6 indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas kerja tersebut (Hulu et al., 2022) yaitu :

1. Kemampuan, tingkat kemampuan pegawai menjadi pemicu atau tolak ukur dari pengukuran produktivitas kerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan efektif dan efisien
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Nikmat (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Yelli (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah sekumpulan ciri yang dipergunakan pemimpin untuk memberikan sugesti kepada bawahannya agar sarana organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan taktik yang disukai dan seringkali diterapkan oleh sang pemimpin. Menurut Agustin (2020) gaya kepemimpinan ialah pola tingkah laku tertentu yang digunakan oleh pemimpin atau seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai visi, misi, dan tujuan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2017) Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengajak bawahannya untuk bekerja secara sukarela demi mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan pendekatan dan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola hubungan dengan anggota timnya, baik dalam hal komunikasi, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, maupun pelaksanaan

pengawasan.

Menurut Sopian (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan secara aktif dalam mencapai tujuan. Berdasarkan dari beberapa teori diatas, penulis menyimpulkan gaya kepemimpinan adalah konsep yang kompleks dan bervariasi. Berbagai teori kepemimpinan menekankan berbagai aspek dan karakteristik kepemimpinan. Kesimpulan umum adalah bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan tunggal yang cocok untuk semua situasi. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif mungkin akan bervariasi tergantung pada situasi dan konteks tertentu.

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan yaitu menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan yaitu perilaku, strategi, ketrampilan, sifat, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Burso (2018:226), gaya kepemimpinan yaitu suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diterapkan pemimpin ketika mempengaruhi orang lain.

2.2.2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

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

1. Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan terhadap bawahan atau karyawannya.
3. Karakteristik yaitu harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.2.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif perlu diperhatikan dari indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2017:171) yaitu:

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

2.2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan, tata tertib, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, terutama dalam hal kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai instruksi atasan, serta penggunaan waktu kerja secara efektif dan bertanggung jawab (Hasibuan dalam Rahman et al., 2025). Disiplin kerja mencerminkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugas dengan tertib dan konsisten, yang berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berpengawasan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat pengawasan, terutama pada

peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Hajrina dkk (2016, p.130) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan terhadap karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sejalan dengan pendapat Singodimedjo dalam Adi dkk (2016, p.3) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesukarelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

2.2.3.1 Penilaian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.600) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disipliner yaitu :

1. Aturan tungku panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner disebut sebagai aturan tungku panas (hot stove rule). Menurut pendekatan ini, tingkatan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

2. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif di (progressive discipline) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

3. Tindakan disiplin positif

Dalam banyak situasi, hukum tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu

perilaku. Namun, hukuman hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Tindakan disiplin positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan, yaitu mendorong karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka.

Budi Setiyawan dan Waridin dalam Titisari dkk (2016, p.11) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Rahman et al., (2025) indikator disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap peraturan jam kerja.
Karyawan datang dan pulang sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
2. Kepatuhan terhadap perintah atasan.
Karyawan menjalankan instruksi pimpinan tanpa menunda atau menolak.
3. Tanggung jawab terhadap tugas
Pegawai menunjukkan komitmen terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan tepat waktu dan kualitas yang baik.
4. Pemanfaatan waktu kerja secara efektif
Waktu kerja digunakan secara optimal untuk menyelesaikan tugas, bukan untuk kepentingan pribadi.
5. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi
Sikap disiplin terlihat dari konsistensi dalam mengikuti SOP, tata tertib, dan ketentuan lain di tempat kerja.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan mendasar yang membuat seseorang terdorong untuk mengerahkan semua usaha demi mencapai suatu tujuan. Seperti yang disebutkan Mangkunegara (dalam Wahyuni et al., 2023), motivasi adalah emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik.

Motivasi kerja merupakan proses yang mendorong seseorang untuk bertindak secara terarah dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini tercermin melalui sikap tanggung jawab, pencapaian prestasi, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak (Uno, 2021).

Menurut Afandi (2021), motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, penuh kesenangan, dan kesungguhan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas.

Motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan, dan berasal dari kata motif yang berarti penggerak. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Riyadi, 2021). Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam bentuk niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, motivasi itu memiliki kemampuan untuk mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bergantung pada seberapa kuat atau lemahnya motivasi tersebut. Dalam beberapa pengertian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan gerak hati dalam diri seseorang.

2.2.4.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Uno (2021:70), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Analisis terhadap kebutuhan menjadi dasar pemberian motivasi kepada seseorang. Misalnya, seorang individu akan termotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan apabila ia menyadari adanya kebutuhan yang belum terpenuhi. Dengan bekerja, kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.
2. Pengarahan Perilaku Karena dipengaruhi oleh kebutuhan, individu mengarahkan perilaku mereka menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.2.4.3 Unsur Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) menyebutkan beberapa unsur motivasi kerja, yaitu:

1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
2. Prestasi kerja dalam mencapai hasil terbaik
3. Peluang untuk berkembang, pengakuan atas kinerja
4. Keinginan menghadapi pekerjaan yang menantang untuk pengembangan diri.

2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2021:72), motivasi kerja guru terdiri dari dua dimensi, yaitu:

1. Motivasi Internal, meliputi:
 - a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Mendapatkan umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
 - f) Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Motivasi Eksternal, meliputi:
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja
 - b) Senang memperoleh pujian dari hasil kerjanya
 - c) Bekerja dengan harapan memperoleh insentif
 - d) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

2.3 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Utama	Hasil Penelitian
1	Kurniawan & Priatna (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polsek Pondok Aren	Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja	Kedua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
2	Langi (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota Brimob Polda Sulawesi Utara	Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Kinerja	Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja anggota.
3	Rahman, Remmang, & Setiawan (2024)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Polri di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan	Motivasi, Kinerja	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel.
4	Rushadiyati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah	Gaya Kepemimpinan, Produktivitas	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai.
5	Nikmat (2022)	Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Pegawai di Lembaga Publik	Disiplin, Produktivitas	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas.

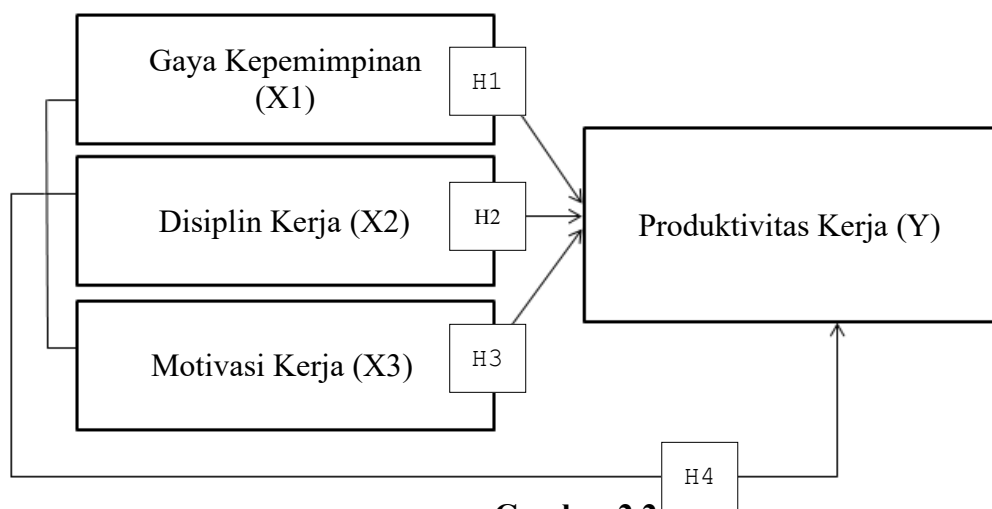
Dari hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas maupun kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor pemerintahan umum atau unit kepolisian tingkat Polsek. Penelitian pada tingkat Polres seperti Polres Tanggamus masih jarang dilakukan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

2.4 Kerangka Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antarvariabel berdasarkan teori yang telah dijelaskan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas melalui pembentukan perilaku kerja bawahan.
2. Disiplin kerja berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.
3. Motivasi mendorong anggota untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

Ketiga variabel tersebut secara simultan diharapkan berpengaruh terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.



Gambar 2.2
Kerangka Hipotesis

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.

4. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas anggota Polri di Polres Tanggamus.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian dari teori tersebut, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Hasibuan (2017), gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan motivasi dan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, dukungan, serta teladan dalam bekerja akan membangun hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan kinerja bawahannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Priatna (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Polsek Pondok Aren. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan tanggung jawab dan kinerja anggota. Hasil serupa juga ditemukan oleh Langi (2022), yang meneliti pada anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Sulawesi Utara dan menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mendorong peningkatan produktivitas.

H_{0a}: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

H_{1a}: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan pegawai terhadap aturan, waktu kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Rahman, Mutiara et al. (2025), disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap waktu, etika kerja, dan tanggung jawab yang berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas. Disiplin yang tinggi menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pekerjaan, yang menjadi dasar utama peningkatan produktivitas kerja.

Effendi dan Marnisah (2022) dalam penelitiannya pada anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Langi (2022) juga membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas kerja anggota kepolisian di Satbrimob Polda Sulut.

H_{0b}: Diduga Disiplin Kerja (X₂) Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

H_{1b}: Diduga Disiplin Kerja (X₂) Berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

3. Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan kerja secara optimal. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, ketekunan, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Rahman, Remmang, dan Setiawan (2024) dalam penelitiannya di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Hal serupa juga diungkapkan oleh Hariyanto (2018), bahwa motivasi yang tinggi, bersama dengan kepemimpinan dan

disiplin kerja, secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Tulungagung.

H_{0c}: Diduga Motivasi Kerja (X3) Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

H_{1c}: Diduga Motivasi Kerja (X3) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

4. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja merupakan tiga pilar utama yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja dan produktivitas anggota organisasi. Menurut Hasibuan (2017), produktivitas kerja akan meningkat jika seorang pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, pegawai menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, dan memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mendorong semangat kerja (motivasi), disiplin menciptakan keteraturan, sedangkan motivasi memperkuat dorongan untuk mencapai hasil maksimal.

Penelitian oleh Setiawan dan Indah (2019) mengungkapkan bahwa sinergi antara gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi pegawai secara simultan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 25% dalam sebuah instansi pemerintahan. Penelitian serupa oleh Rahman, Remmang, dan Setiawan (2024) juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri.

H_{0d}: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Tidak Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.

H_{1d}: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri Polres Tanggamus.