BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Berikut berapa definisi motivasi , konsep motivasi dan alat ukur telah di definisikan dengan berbagai cara yang berbeda.Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah"faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,motivasi sering kali di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

Mangkunegara (2012:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju unutk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:141) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan instansi.

Mulyati dalam kutipan Afifuddin (2014:191) Motivasi merupakan proses pencerminan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Sementara menurut Gray dalam Iwan dan Widodo (2016) pengertian motivasi sebagai jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu,yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi,dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Hamzah B. Uno (2012:71) menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut Arjuna Rizaldi (2017 : 156) motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara riil maupun materii

Jadi berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu yang menjadi tujuan nya.

Menurut Widodo dan Isniar (2018:116) dalam manajemen sumber daya manusia berbasis global Adapun proses timbulnya motivasi seseorang di pengaruhi oleh kebutuhan yang belum terpenuhi,evaluasi prestasi,kepuasan,imbalan dan hukuman.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi sesuai dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2013:146), yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian dalam Radian (2016) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor internal adalah:
    a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
    b. Harga diri
    c. Kebutuhan
    d. Keinginan
    e. Kepuasan kerja
    f. Prestasi yang dihasilkan
2. Faktor-faktor eksternal adalah:
    a. Jenis dan sifat pekerjaan
    b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
    c. Organisasi tempat bekerja
    d. Situasi lingkungan pada umumnya
    e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Motivasi

Mengutip dari Mulyati Menurut Hadari Nawawi dalam Badrudin (2014: 192) fungsi motivasi bagi manusia adalah:

a) Sebagai energi atau penggerak bagi manusia
b) Sebagai pemilihan alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan
c) Sebagai pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

2.1.1.5 Ciri-Ciri Motivasi

Menurut Mulyati dalam Sardiman (2011:83) Orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

2.1.1.6 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan dalam (Faisal Ahmad 2014:20) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik,kebutuhan akan keamanan dan keselamatan,kebutuhan social,kebutuhan

akan penghargaan diri,dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut adalah indikator-indikator yang di turunkan dari faktor tersebut yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik,ditunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai,pemberian bonus,uang makan,uang transportasi,fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan,ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja,dana pensiun,tunjangankesehatan,asuransi kesehatan,dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial,ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis,kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan,ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan,yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
5. Aktualisasi diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Berikut beberapa definisi disiplin yang telah di kemukakan oleh para ahli .Mneurut Veithzal dan Ella Jauvani (2011:825). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi 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 social yang berlaku.

Dalam Mulyati Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Definisi disiplin kerja menurut Veithzal, (2015:444) adalah alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku pegawai agar berusaha meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua aturan tertulis maupun tidak tertulis dan norma yang berlaku di perusahaan. Peraturan yang dimaksud termasuk dapat berupa absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan.

Menurut A.H.Rahadian(2016) disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan dan perundangundangan yang berlaku.

Sedangkan Davis (dalam Mangkunegera, 2011: 129) mengemukakan bahwa ”dicipline is management action to enforce organization standards”, artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Handoko dalam Ni Luh Bakti Mesha Murti(2013), “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”

Menurut Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Ni Luh Bakti Mesha Murti(2013) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, sertasanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitanya, (Sutrisno, 2009 : 90)

Jadi dari pengertian di atas dapat di simpukan bahwa dsiplin kerja adalah komitmen seseorang untuk tekun,taat,dan menghormati aturan-aturan yang telah di sepakati bersama antara organisasi dan pegawainya.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja, menurut A.A Anwar Mangkunegara (2011:129-130) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventatif

   Disiplin preventatif adalah suatu upaya untuk menggerakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adala untuk menggerakan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventatif, pegawai dapat memelihara dirinya tehadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventatif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

   Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam manyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

   Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah

   untuk memperbaiki pegawai pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Progresif

   Disiplin progresif adalah suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Displin Kerja

Dimensi dan indikator dari disiplin kerja diatas penulis menggunakan dimensi dan indikator menurut Singodimendjo dalam Edy Sutrisno (2011:94) yang meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu. Yang meliputi indikator.

a. jam masuk kerja.

b. jam pulang.

c. jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator.

   a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.

   b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator.

   a. Ditunjukan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tugas.

   b. Tanggung jawab dalam pekerjaan.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi, yang meliputi indikator.Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Mulyati (2017) tujuan disiplin kerja yaitu:

1) Agar para karyawan menepati segala aturan atau kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku,serta melaksanakan perintah atasan maupun manajemen.

2) Agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang maksimun kepada pihak tertentu yang berkepentingan dalam perusahaan.

3) Agar karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana,barang dan jasa pada perusahaan.
4) Agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan,baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

   Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

   Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya

berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

2.1.3 Efektivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Akmal (dalam Priansa, 2013: 11) mengutip dari A.H Rahadian (2016) menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian usaha yang sesuai dengan rencananya *(doing the right things)* atau rencana hasil dibandingkan dengan realisasi hasil.

Konsep efektivitas menurut Priansa (2013: 24) adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Ni Luh Bakti(2013) pada dasarnya pengertian efektifitas yang umum menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektifitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.

Menurut Pasolong dalam Kezia K Supit (2017) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Menurut Richard M. Steers yang di kutip Zuliyanti dalam Resi Y (2011) efektivitas yang berasal dari efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat mengahasilkan satu unit keluaran (output)

Dari hasil penelitian di atas dapat di simpukan bahwa efektivitas adalah hasil pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan output yang di hasilkan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Gie (2015:45) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah :

a. Waktu

   Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan factor utama. Semakin lama tugas yang di bebankan itu di kerjakan ,maka

semakin banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b. Tugas

Bawahan harus di beritahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang di delegasikan kepada pegawainya.

c. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d. Motivasi

Mendorong pegawai melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitive.Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.

e. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan,bantuan dan informasi kepada pegawainya,sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak

f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

g. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang , cahaya alam dan suara yang mempengaruhi konsentrasi pegawai suatu bekerja.

h. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang di sediakan pimpinan dalam bekerja..Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baiks sarana yang di sediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang di harapkan.

2.1.3.3 Tujuan Efektivitas Kerja

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

1. Dapat mencapai tujuan

   Suatu kegiatan di katakana efektif apabila tujuan yang di tetapkan sebelumnya dapat di capai dengan baik.

2. Ketepatan waktu

   Suatu kegiatan dapat di katakana efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang di telah di tentukan.

3. Dapat memberikan manfaat bagi karyawan serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.

4. Memberikan hasil akhir yang di harapkan oleh karyawan serta perusahaan.

2.1.3.4 Manfaat Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Ilham Taufik 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.

2.1.3.5 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2011:41) indikator mengukur efektivitas kerja meliputi :

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

   Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan

menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Prestasi Kerja.

   Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu .Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sabuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Sedangkan teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

3. Kepuasan Kerja.

   Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pendapat lain kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam. Menurut Handoko kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai hasil penelitian yang lalu dari peneliti yang merupak aspek penting guna menjadi pembanding dengan penelitian yang akan di lakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan tinjauan :

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
1	Poniman (2015)	**Judul:** Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Badan perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan. **Metode:** analisis regresi sederhana **Sampel:**30 responden	Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai hasil perhitungan r hitung mendapatkan angka 0,122.Hal ini menunjukan nilai tersebut termasuk kedalam kategori tingkat pengaruh yang lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y.	**Persamaan:** peneliti dan peneliti terdahulu menggunakan motivasi kerja dan efektivitas kerja karyawan sebagai variable yang di teliti **Perbedaan:** Studi kasus tempat diadakannya penelitian berbeda
2	Ni Luh Bakti Mesha Murti ,Kusdi Rahardjo, Muhammad Faisal Riza	**Judul:** pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang) **Metode:**	Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap	**Persamaan:** peneliti dan peneliti terdahulu menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. **Perbedaan:** Peneliti

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
	(2013)	*eksplanatory research* ,regresi berganda **Sampel:** 74 responden	variabel Efektivitas kerja karyawan dapat diterima.	terdahulu mengungkapkan disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif sedangkan penulis akan meneliti motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan
3	Kezia K Supit,Adolfina,Hendra Tawas (2016)	**Judul:** Pengaruh Perilaku Kepemimpinan,Semangat Kerja,Dan Disiplin Terhadap Efektivitas (Studi Pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT Telkom Manado) **Metode:** analisis regresi linier berganda **Sampel:** 77 responden	Perilaku kepemimpinan, semangat Kerja, dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado. Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT.TELKOM Manado.	**Persamaan:** variable peneliti dan peniliti terdahulu sama yaitu meneliti disiplin kerja teradap efektivitas kerja karyawan **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan analisi regresi linier berganda
4	Mulyati, NurLaila Suci Rahayu Rais,Hasanah (2017)	**Judul:**Pengaruh Motivasi Dan Displin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan **Metode:** analisis	1.Ada pengaruh signifikan (nyata) antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang. Hal ini dilelaskan dari hasil	**Persamaan:** peneliti terdahulu dan penulis variabel yang di teliti sama **Perbedaan:** Metode peneliti

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
		kuantitatif dan kualitatif **Sampel:** 35 responden	persamaan Ŷ = 24,610 + 0,237 X1 dan Uji signifikan koefisien korelasi diperoleh thitung > ttabel (2,593 > 2,036). 2. Ada pengaruh signifikan (nyata) antara disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang. Hal ini dilelaskan dari hasil persamaan Ŷ = 24,610 + 0,497 X2 dan Uji signifikan koefisien korelasi diperoleh thitung > ttabel (6,596 > 2,036). 3. Ada pengaruh signifikan (nyata) antara motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang. Hal ini dilelaskan dari hasil persamaan Ŷ = 24,610 + 0,237 X1 + 0,497 X2 dan Uji signifikan koefisien korelasi diperoleh Fhitung > Ftabel (22,553 > 3,30).	terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif sedangkan peneliti menggunakan Metode deskriptif dan verifikatif

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
5	A.H.Rahadian (2016)	**Judul:** Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor **Metode:** kuantitatif **Sampel:** 76 *responden*	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur. Besarnya pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja sebesar 59,6%.	**Persamaan:** peneli terdahulu dan penulis meneliti motivasi ,disiplin,efektifitas sebagai variabel **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan responden dengan *stratified random sampling* sedangkan penulis menggunakan responden dari seluruh pegawai di perusahaan.
6	Natchaya Raksasak,chinnaso Visitnitikija (2016)	**Judul:** *Motivation Factors That Influence Work Effectiveness of Operational Level Officers (Case Study : Laksi Mail Center)* **Metode:** Deskriptif Kuantitatif & Survey **Sampel:** 240 responden	*Motivation factors have high level of influences on work efficiencyof operational officers of Laksi Mail Center in every aspect.*	**Persamaan:** pengukuran motivasi yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis lakukan **Perbedaan:** peneliti menggunakan variable disiplin dan efektivitas sedangkan peneliti terdahulu hanya menggunakan variable motivasi dan efektivitas

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
7	Quratul –Ain Manzoor (2017)	**Judul**: *Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness* **Metode:** Deskriptif **Sampel:** 226 *selected randomly*	*The motivated employees' works best in the interest of the organizations which leads them towards growth, prosperity and productivity. Thus the employee motivation and organizational effectiveness are directly related. This is also proven by the study conducted by Muhammad (2011) (0.287). So the organizations should work out and make such policies and organizational structures that support employee recognition and empowerment.*	**Persamaan:** peneliti terdulu dan penulis menggunakan motivasi dan efektivitas kerja **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan responden dengan *selected randomly* sedangkan penulis menggunakan responden dari seluruh pegawai diperusahaan.
8	Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayanti Wardoyo& Priyono (2015)	**Judul:** *The Influence of Motivation and Discipline Work Againts Employee Work Productivity Tona'an Markets* **Metode:***Quantitative Research* **Sampel:** 20*simple random sampling*	*a.there is suspected of influence brought about by the motivation of the employees work productivity tona'an markets in market management offices environments bangkalan Regency.* *b. There is suspected of influence brought about by the working discipline against employees work productivity tona'an markets in market*	**Persamaan:** alat ukur kinerja yang digunakan peneliti dan penulis adalah motivasi dan disiplin **Perbedaan:** Peneliti terdahulu menggunakan responden dengan *simple random sampling* sedangkan

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/ Persamaan
			management offices environments bangkalan Regency. empowerment', consultation empowerment', motivational empowerment', 'codetermination empowerment', 'autonomy empowerment', 'control empowerment' represents different empowerment attributes important to employees.	penulis menggunakan responden dari seluruh pegawai di perusahaan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah peran penting dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya.Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama dalam operasional perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu melalui penerapan motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja apabila pegawai termotivasi untuk bekerja pegawai akan merasa wajib untuk mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dengan kata lain pegawai akan merasa bahwa dirinya harus memberikan yang terbaik baik perusahaan.

Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisik seperti gaji yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai, tunjangan dan bonus

yang layak bagi pegawai, kebutuhan fisiologis pegawai seperti adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan kerja atau kesehatan , kotak P3K , klinik agar pegawai yang sakit bisa dapat di tangani dengan cepat sehingga pegawai merasa aman, adanya rasa social seperti tidak membedakan satu dengan yang lainnya,adanya rasa penghargaan diri dengan memberikan bonus atau pujian dari pimpinan ,kemudian adanya kebebasan berpendapat untuk membantu kemajuan perusahaaan , dengan demikian pegawai akan dengan sepenuh hati dan bersemangat dalam bekerja sehingga efektivitas kerja pun akan terjadi dan maksimal.

Pada umumnya efektivitas kerja yang baik dapat di hubungkan terhadap motivasi dan kedisiplinan yang baik.Penerapan kedisiplinan didalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk pegawai agar memiliki standar kerja yang efisien dan efektif.

Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kerja para pegawai yaitu melalui penetapan disiplin kerja yang tepat kepada para pegawai yang sesuai dengan SOP dan peraturan perusahaan misalnya penerapan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu mencangkup datang ke kantor dengan tepat waktu,menyeselesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu.

Selain ketepatan waktu kedisiplinan dapat berupa dalam hal berpakaian , saat bekerja pegawai di wajibkan memakai pakaian dengan rapi dan sopan, disiplin memakai setiap fasilitas yang di berikan oleh perusahaan , bertanggung jawab dengan kebersihan kantor dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi dan disiplin kerja di perusahaan maka efektivitas kerja pegawai di perusahaan pun

akan terlihat meningkat maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai semua tujuannya

Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang di berikan oleh perusahaan kepada pegawai maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja yang di hasilkan , dan semakin tinggi tingkat penerapan disiplin kerja di perusahaan ,maka akan semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang di hasilkan oleh pegawai . Motivasi kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di PT Sanbe Farma

2.2.1 Hubungan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai .Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Ilham Taufik Akbar(2017) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai,variabel motivasi kerja memiliki nilai positif maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada PT Handal Yesindo Sejahtera Surabaya.

Menurut Mulyati,Nur Suci,dan Hasanah (2017) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai sama dengan hasil penelitian yang telah di kemukakan oleh A.H Rahadian (2016) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dengan adanya teori-teori yang telah di ungkapkan di atas menunjukan adanya keterkaitan antara motivasi dengan efektivitas kerja pegawai, motivasi

kerja merupakan hal penting yang harus di terapkan kepada setiap pegawai karena akan mempengaruhi efektivitas kerja setiap pegawai.

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar pegawai mentaati standar/peraturanperaturan dalam organisasi. Ia menganggap bahwa disiplin sebagai suatu latihan untuk mengubah dan mengoreksipengetahuan, sikap dan perilaku sehingga pegawai akan berusaha untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya bagi organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.Hasil penelitian menunjukkan bahwa displin tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. TELKOM Manado, karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,344. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Murti (2013) yang meneliti mengenai pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan.

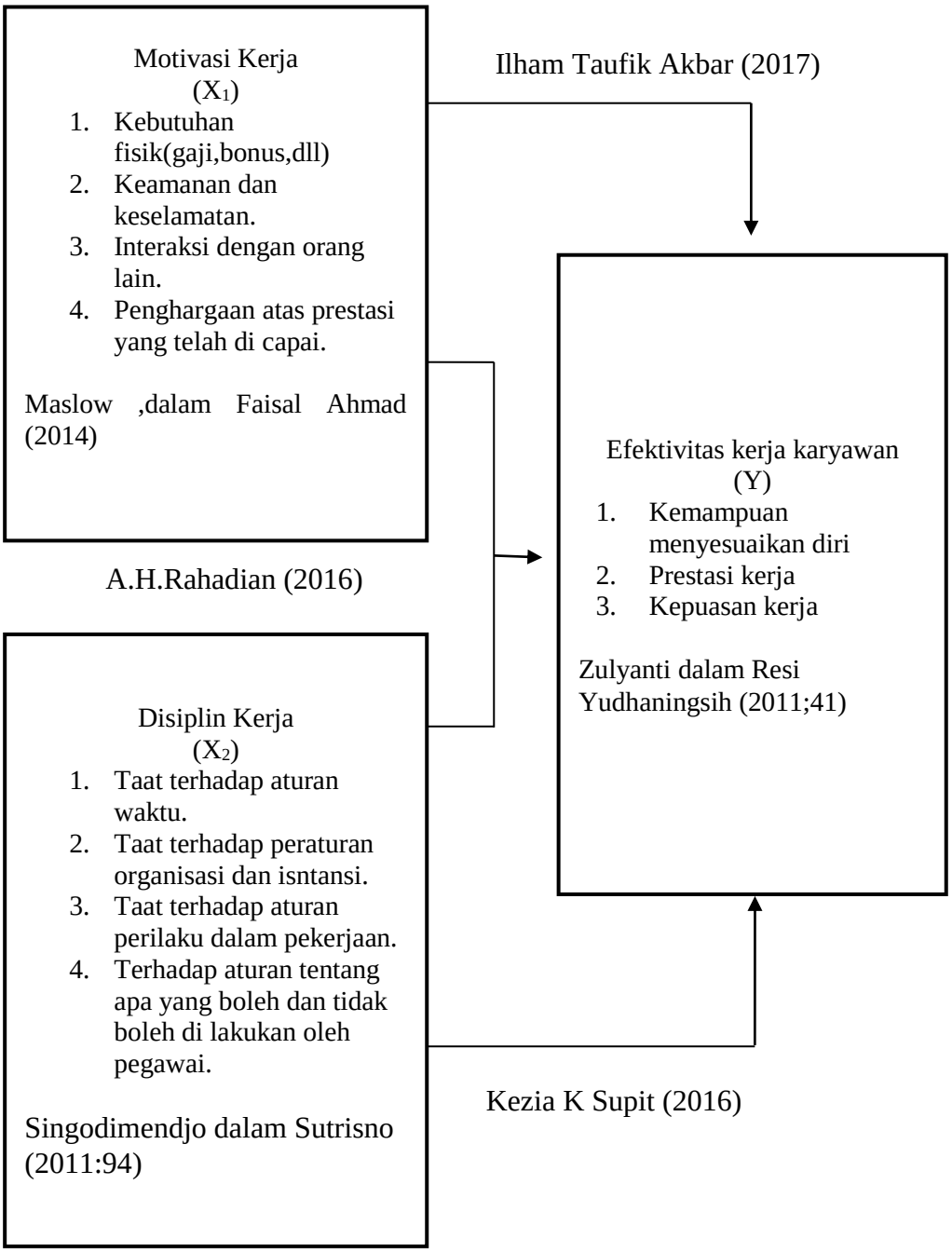
2.2.3 Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pendapat T. Hani Handoko (2012:7) bahwa efektivitas merupakan “Kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang

telah ditetapkan", sedangkan Sondang P. Siagian (2004: 151) memberikan definisi efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya".

Menurut Mulyati,Nur Laila dan Hasana ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dan di perkuat oleh hasil penelitian A.H.Rahadian (2016) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan beberapa argumen di atas, penulis menduga adanya pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, maka kerangka pemikiran ini diringkas dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid, 2010:16). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung

H_2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.

H_3 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Bandung.