### BAB II

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS**

### Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu cara yang ada dalam penelitian dimana selalu dikaitkan dengan beberapa macam referensi guna untuk mendapatkan beberapa kajian teoritis yang berpengaruh dan mempunyai peluang dalam tahap kebenaran yang berkaitan.

### Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah gagasan atau ide atau pemikiran yang terbaru bagi penelitian yang akan datang. Kajian penelitian terdahulu ini dilampirkan sebagai pendukung bagi si penulis selama menyelesaikan penelitiannya.

Sebagai bahan pertimbangan, penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang sebelumnya sempat diteliti oleh penulis sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini, meskipun persoalan yang dibahas tidak akan sama persis dengan yang diteliti oleh si penulis, tetapi penelitian terdahulu sanga membantu dalam mendapatkan referensi dalam persoalan melakukan penelitian.

Penulis memilih beberapa penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung.

10

### Jurnal 2020

Dari jurnal ini dapat dijelaskan bahwa ada beberapa hubungan dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan Muhammad Nuh Hudawi (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur” dimana variable independen (X) sama menggunakan Motivasi dan pada variable dependen (Y) juga menggunakan Efektivitas Kerja.

Muhammad Nuh Hudawi (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPP) Oku Timur, menyimpulkan bahwa:

1. Analisa hubungan Motivasi (X) dan Efektivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r sebesar 0,528 dikonsultasikan nilai r interprestasi berada antara 0,500 – 0,599 dan termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Setelah diketahui korelasi r product moment sebesar 0,528, maka untuk mengetahui kadar prosentasi pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan digunakan rumus koefisien korelasi seperti yang telah disajikan sebelumnya. Analisis kuantitatif menggunakan metode pendekatan koefisien korelasi (J. Supranto. 2010, hlm : 157).
2. Hasil olah data korelasi antara motivasi dan efektivitas kerja karyawan dapat didapat angka 0,528 serta kadar prosentasi = 27,8%. Maka untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yaitu Pengaruh Motivasi dan

Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPPS) Belitang OKU Timur tidak terbukti.

### Tabel 2.1

**Hasil Penelitian Terdahulu Jurnal 2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Penulis dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
| 1. | Muhammad Nuh Hudawi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas KerjaKaryawan Pada Koperasi PembiayaanSyariah (KSPP) Oku Timur. | Korelasi antarapengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah(KSPPS) Belitang OKU Timur dapat dikatakan bahwa pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada Koperasi Pembiayaan Syariah (KSPPS) Belitang OKU Timur. | lokasi dan objek penelitian yang berbeda. |

### Jurnal 2020

Dari jurnal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alif Pahlawan dan Onsardi (2020) dimana penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu” dimana variabel bebasnya nya Motivasi Kerja (X1),Iklim Organisasi (X2), Kepemimpinan (X3) dan variabel terikatnya adalah

Kepuasan Kerja (Y).

Alif Pahlawan dan Onsardi melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu, menyimpulkan bahwa:

1. Analisis regresi linear berganda yang penulis gunakan untuk menggambarkan Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Berdasarkan estemasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka perhitungan yang didapatkan dari persamaan regresinya adalah

Y= 2.868 + 0.221 (𝑋1) + 0.277 (𝑋2) + 0.231 (𝑋3)

1. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (𝑅2) diperoleh nilai sebesar 0,724. Nilai ini mempunyai arti bahwa variable Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap variable Kepuasan Kerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0,724 atau 72,4% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 0,276 atau 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.
2. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji ƒ𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 sebesar 2.702 yaitu (81.294 > 2.702) dan (sig α = 0.000 < 0,050), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

𝐻3 diterima artinya secara simultan variabel Motivasi Kerja Iklim Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.

### Tabel 2.2

**Hasil Penelitian Terdahulu Jurnal 2020**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Penulis dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Perbedaan |
| 1. | Alfi Pahlawan dan Onsardi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, IklimOrganisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. | Berdasarkan hasilpenelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada Karyawan Marketing PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Melalui penyebaran kuisioner terhadap 97 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota KotaBengkulu. | Menggunakan variabel bebasMotivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan dan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Lkasi dan objek penelitian yang berbeda. |

### Jurnal 2019

Dari jurnal ini dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Siswanto (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Bambang Siswanto (2019) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi

Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menyimpulkan bahwa:

1. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan sudah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,600 (Darmawan, 2015).
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner (Darmawan, 2015). Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.
3. Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Darmawan, 2015).

### Tabel 2.3

**Hasil Penelitian Terdahulu Jurnal 2019**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Penulis dan Judul Penelitian | Hasil Pembahasan | Perbedaan |
| 1 | Bambang Siswanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Jenis penelitian ini menggunakan penelitian verifikatif, dimana penelitiannya membutuhkan pengujian, untuk mengetahui pengarh antara variabel yang satu dengan pengaruh yang lain yangmenjadi subjekpenelitian, yaitumotivasi kerja merupakan variabel (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y) dengan menggunkan peralatan statistikyang relevan. | Penelitian menggunakan penelitian verifikatif, terdapat 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, juga terdapat variabel terikat yaitu kinerja karyawan. |

### Kajian tentang Administrasi

Secara etimologi administrasi berasal dari Bahasa Latin (Yunani) dimana terdiri dari dua kata *“ad”* dan “*ministrate”* artinya “*to serve”* dalam Bahasa Indonesia berarti memenuhi atau melayani.

Sondang P. Siagian (2004:2), Administrasi merupakan suatu keutuhan prosedur dalam kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas variabel tertentu dalam menggapai tujuan dimana sebelumnya sudah ditentukan. Adapun

administrasi dalam tulisan ini adalah sebagai berikut: *“administrasi adalah sebuah pekerjaan dimana dilakukan oleh orang-orang yang mampu bekerjasama dalam mencapai sebuah tujuan dengan dasar efektifitas, efisiensi dan rasionalitas”.*

Administrasi Publik di Indonesia pada awalnya bukanlah sebuah konsep baru, tetapi konsep administrasi publik sebelumnya sudah ada sejak lama, hanya saja para ahli mengganti istilah administrasi publik menjadi administrasi negara. Begitu juga buku-buku asing yang berjudul *“public administration”* diubah menjadi Administrasi Negara. Herbert A. Simon (1993:3), mengemukakan bahwa : “ administrasi sebagai aktivitas kelompok yang bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan”.

Dwight Waldo (1971), mengemukakan bahwa : “ administrasi merupakan salah satu upaya yang kooperatif, dimana mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa administrasi mempunyai unsur dimensi karakteristik dan dimensi unsur-unsur yang melekat pada administrasi tersebut adalah sebagai berikut:

Dimensi Karakteristik terdiri atas:

1. Efisien, yang merupakan tujuan dari administrasi adalah untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. Dengan kata lain bahwa pencapaian tujuan administrasi dengan hasil yang berdaya hasil guna (efektif) dan berdaya guna (efisien).
2. Efektifitas, dimana dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain.

Efektifitas juga merupakan suatu tujuan yang sudah disiapkan sebelumnya

agar dapat tercapai, dalam kata lain tujuan bisa tercapai karena adanya suatu proses kegiatan.

1. Rasional, adalah sebuah tujuan yang telah dicapai bermanfaat dan berguna, dengan kata lain pencapaian yang dilakukan atas dasar kesadaran atau disengaja.

Dimensi Unsur-unsur Administrasi terdiri atas:

* 1. Ada sebuah tujuan yang akan ditentukan sebelum melaksanakannya suatu pekerjaan.
	2. Adanya kerjasama baik dalam kelompok maupun dalam lembaga pemerintahan atau swasta.
	3. Terdapat sarana yang dapat digunakan oleh kelompok atau oleh lembaga tersebut dalam melaksanakan pencapaian yang akan dituju.
		1. Kajian tentang Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang yang mempunyai satu tujuan yang sama, kemudian bekerjasama dan merealisasikan tujuannya. Pada dasarnya seseorang tidak akan mampu hidup sendiri, karena sebagian besar tujuan mereka adalah agar dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Organisasi sendiri berasal dari Bahasa Latin “*organizare*”, dan dalam Bahasa Inggris disebut “*organize*” berarti membentuk satu kesatuan yang saling berkaitan.

Dimock (1996:26) menyatakan bahwa “organisasi merupakan perpaduan penataan dari sesuatu hal yang saling bergantung atau berhubungan dalam

membentuk suatu kesatuan yang pasti melalui sebuah kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam melakukan pencapaian tujuan yang telah direncanakan”.

**2.1.2 Kajian tentang Administrasi Publik**

Administrasi Publik di Indonesia awalnya bukanlah konsep suatu hal yang baru, konsep ini sudah ada sejak dulu, hanya saja para ahli mengubah istilah administrasi publik menjadi administrasi negara. Begitu juga buku-buku asing yang berjudul *“public administration”* diubah menjadi Administrasi Negara.

Chandler & Plano dalam Keban (2004:3), menyebutkan dimana Administrasi Publik merupakan proses dimana sumber daya dan personel publik di organisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelolan keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Administrasi publik disebut juga disiplin ilmu dimana tujuannya adalah untuk memecahkan suatu masalah publik melalui perubahan yang ada, terutama pada bidang organisasi, sumberdaya manusia dan keuangan.

Administrasi dimaknai dengan proses asal muasal organisasi maka kewajiban pekerjaan pada organisasi dalam tahap apapun mampu dijalankan dengan efektif. Administrasi juga merupakan rangakaiaan kolaborasi manusia yang memiliki kualitas kerasionalan yang tinggi. Nilai kualitas kerasionalan yang tinggi berada dalam kebenaran yang dimana kolaborasi manusia memiliki derajat rasionalitas yang tinggi terletak pada kenyataan bahwa kerja sama manusia mempunyai selisih pada

kemampuannya dalam mewujudkan pencapaian, mau itu pencapaian yang sahataupun pencapaian bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan dimana administrasi publik merupakan kegiatan yang dilakukan secara kerjasama antar sekelompok orang atau instansi dimana dalam melaksanakan tugas pemerintahan agar bisa memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.

### Peran Administrasi Publik

Gordon dalam Kasim (1994:12) mengemukakan bahwa Administrasimemiliki kapasitas yang makin berkembang dan terjerumus ke dalam perumusan kebijakan, implementasi, dan evaluasi kebijakan. Hal ini dapat mengakibatkan pertumbuhan mengenai pengetahuan administrasi publik pada bagian yang melingkupi analisis dan perumusan kebijakan, pelaksanaan, pengendalian, pelaksanaan, pengematan, serta evaluasi hasil dari kebjakan itu sendiri.

### Kajian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur sebuah proses dalam memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen memiliki enam unsur yaitu manusia, uang, metode, materi, organisasi, dan pasar. Unsur manusia dikembangkan menjadi sebuah bilangan ilmu manajemen yang disebut sebagai

manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut MSDM. Manajemen yang mengatur unsur manusia disebut juga sebagai kepegawaian atau manajemen personalia.

Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :”ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu dalam mewujudkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat”

Miner dan Hasibuan (2013:11) personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, penerapan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, program-program yang berhubungan dengan individu pegawai dalam organisasi”.

Bangun, (2014:4). Mengatakan bahwa : “salah satu diantaranya mengatakan bahwa sumber keunggulan kompetitif yang perlu diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia”.

Dessler (2013:2) mengatakan bahwa : “ Manajemen Sumber Daya Manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur dan melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”.

Secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada factor produksi manusia dengan segala

kegiatan nya untuk mencapai suatu tujuan dalam sebuah instansi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah peranan penting bagi instansi/perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor-faktor lain tidak dapat dijalankan secara maksimal terutama dalam mencapai suatu tujuan instansi/perusahaan.

### Kajian tentang Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bergerak. John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi adalah suatu hal yang digunakan dalam perilaku organisasi (*Organizational Behaviour=* OB dimana dijelaskan bahwa motivasi merupakan sebuah kekuatan yang ada dalam diri seorang individu yang menjadi salah satu penyebab untuk meningkatkan arah dan persistensi yang akan dilakukan oleh individu tersebut dalam sebuah pekerjaan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai kekuatan yang tertanam dalam diri individu seseorang baik yang berasal dari dalam inidvidu itu sendiri maupun berasal dari luar individu).

Secara umum motivasi pada dasarnya adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu, dorongan ( *Driving Force* ) disini maksudnya adalah desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan hidup dan mempunyai kecenderungan untuk mempertahankan hidup.

Sunyoto (2005 : 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Liang Gie dalam Samsudin (2006 : 281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manejer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2007 : 143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga kenginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Bernerd Berelson dan Gary A. Steiner dalam Siswanto (2006 : 119) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Dari beberapa pengertian tentang motivasi diatas, dapat dikemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan- tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu kondisi dimana suatu energi atau kekuatan yang menggerakan seorang manusia atau individu ke dalam suatu tujuan tertentu yang dicapai oleh individu tersebut, suatu keahlian seorang atasan dalam menggerakan para pegawainya di Kelurahan

Desa Ciputih Kecamatan Salem Kabupaten Brebes agar para pegawai mau bekerja dengan giat dan melayani masyarakatnya dengan maksimal sehingga tujuan-tujuan yang lain bisa terlaksana dan tercapai dengan baik sehubungan dengan yang diinginkan oleh atasannya, sehingga pengarahan yang dilakukan oleh seorang atasan mengenai motivasi sendiri dilakukan agar dapat membangkitkan semangat dan adanya dorongan dalam diri seorang atasan atau para pegawainya dalam kondisi apapun yang berpengaruh dalam suatu pekerjaan guna menjaga perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

* + - 1. **Indikator Motivasi Kerja**

Maslow (1943) mengemukakan bahwa terdapat hirarkie kebutuhan manusia,

yaitu :

* + - * 1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan sebuah kebutuhan agar dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan lain sebagainya.

* + - * 1. Kebutuhan rasa aman

Apabila kepuasan fisiologis sudah terpuaskan maka akan uncul kebutuhan kedua dimana kebutuhan rasa aman inin meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya dan jaminan akan hari tua pada saat tidak lagi bekerja.

* + - * 1. Kebutuhan sosial

Kebutuhan social merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang erat dengan orang lain.

* + - * 1. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan agar dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

* + - * 1. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi, dimana aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan menunjukkan kemampuan, keahlian potensi yang dimiliki seseorang. Dengan adanya aktualisasi diri maka seseorang tersebut memiliki kecenderungan potensinya meningkat.

* + - 1. **Tujuan Motivasi Kerja**

Hasibuan (2013:146), mengatakan bahwa : “ motivasi kerja mempunyai beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan tersebut untuk menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien “.

Terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

* + - * 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
				2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
				3. Mempertahankan kestabilan pegawai sebuah instansi
				4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
				5. Mengefektifkan pengadaan para pegawai
				6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
				7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi para pegawai
				8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan para pegawai
				9. Tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan
				10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
			1. **Jenis-jenis Motivasi Kerja**

Hasibuan (2014:150) menjelaskan bahwa ; “terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negative, kedua motivasi tersebut dijelaskan yaitu sebagai berikut:

* + - * 1. Motivasi Positif, yaitu : manajer memotivasi pegawai atau bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini semangat kerja para pegawai akan meningkat karena umunya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
				2. Motivasi Negatif, yaitu motivasi dari seorang atasan memberikan motivasi pegawainya dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat para pegawai akan meningkat dalam jangka

pendek karena mereka kan takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

* + - 1. **Teori-teori tentang Motivasi Kerja**

Danang (2012:192) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua

yaitu:

* + - * 1. Teori Kepuasan, Teori ini mendefinisikan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka rela melakukan aktivitasnya dan mengacu pada diri seseorag. Teori ini mencoba mencari tau tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan apa yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.
				2. Teori Kebutuhan, Teori ini merupakan kebutuhan dan kepuasan pekerja identic dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar dari teori ini adalah manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Atas dasar asumsi yang sudah disebutkan kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Danang (2012:194) menjelaskan bahwa : terdapat hirarkie kebutuhan yang terdiri atas :

Kebutuhan Fisiologis, Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan sebuah kebutuhan agar dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan lain sebagainya.

Kebutuhan rasa aman, Apabila kepuasan fisiologis sudah terpuaskan maka akan uncul kebutuhan kedua dimana kebutuhan rasa aman inin meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya dan jaminan akan hari tua pada saat tidak lagi bekerja.

Kebutuhan social, Kebutuhan social merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang erat dengan orang lain.

Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan agar dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

* + - 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Harbani (2010:152) mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksternal
	1. Kepemimpinan
	2. Lingkungan kerja yang menyenangkan
	3. Kompensasi yang memadai
	4. Adanya penghargaan atas prestasi
	5. Status dan tanggung jawab
2. Faktor internal
	1. Kematangan pribadi
	2. Tingkat pendidikan
	3. Keinginan dan harapan pribadi
	4. Kebutuhan terpenuhi
	5. Kelemahan dan keborosan
	6. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat sebelumnya bahwa yang memengaruhi kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal memengaruhi motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

### Kajian tentang Efektivitas Kerja

Kata efektif berasal dari bahasa inggris yaitu effective yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah popular mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan hasil guna atau menunjang tujuannya.

Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh tingkat efektivitas atau tujuan yang telah dicapai. Efektifitas juga merupakan pokok utama dalam pencapaian sasaran atau tujuan yang telah di tentukan. Mahmudi (2005) menyatakan efektivitas itu merupakan hubungan output dengan tujuan, semakin besar konstribusi output terhadap pencapaian tujuan maka semakin efektif

organisasi tersebut, programnya dan tujuannya. Menurut Agung kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik mengartikan bahwa efektifitas merupakan suatu kemampuan melaksanakan tugasnya, fungsi programnya dan misinya. Atmosoeparto (2002) menyatakan efektifitas yaitu melakukan hal yang benar dan sejauh mana kita dalam upaya pencapaian suatu sasaran atau tujuan dan memanfaatkan sumber daya dengan cermat. Richard M steers (1980) Dalam mengukur Efektifitas kinerja suatu organisasi perluadanya ukuran atau indikator pengukurannya. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja meliputi: Kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Siagian (2007) mengatakan bahwa : “ efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan”.

Umar (2003) menjelaskan bahwa : “ efektivitas merupakan harapan yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai”.

Hadyaningrat (2009) mengatakan bahwa : “ efektivitas adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang yang sedang melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan atau melahirkan hasil dari kegiatan itu”.

Schermerhon (2008), mengatakan bahwa : “ efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas dan tujuan”.

Berdasarkann pengertian di atas, efektivitas pada umumnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya.

Istilah efektif *(effective)* berarti berhasil ditaati, mengesahkan dan mujur. Dari arti diatas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif. Efektivitas menyangkut banyak hal. Oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.

* + - 1. **Indikator Efektivitas Kerja**

Kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh pegawai dalam melaksanakan kegiatan secara efektif, karena mengukur keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dengan konsep efektivitas. Kotler dan Anderson (200:601) mendefenisikan bahwa efektivitas adalah suatu sistem mencapai tujuan-tujuannya. Siagian (1982:151)

berpendapat bahwa efektivitas adalah kegiatan yang telah dilaksanakan dengan tepat dalam arti target tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Namun target- target yang telah dicapai ini tentu saja harus dihubungkan dengan mutunya. Zulyanti dalam Resi Yudhaningsih (2011:41) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah: karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, kebijakan dan praktek manajemen.

The Liang Gie (1991:53) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja pegawai adalah motivasi, kemampuan, suasana kerja, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas, produktivitas. M.Steers (1980:192), Zulyanti (205:29) dalam Resi Yudhaningsih (2011:41) menjelaskan bahwa indikator mengukur efektivitas kerja meliputi:

* + - * 1. Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain, Hal ini sesuai pendapat Ricard M.Streers yang menyatakan bahwa kuncu kebethasilan 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 mengacu Hasibuan (2001:94) dalam Zulyanti (2005:29).
				3. Kepuasan Kerja. Hasibuan (2001: 202) dalam Resi Yudhaningsih (2011:42) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Artinya kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh setiap pegawai berdasarkan tingkat motivasi, kemampuan dan dilengkapi berbagai perlengkapan atau sarana dan prasarana yang dapat menunjang aktivitas keseharian pegawai serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau sesuai dengan visi dan misi sebuah organisasi.

* + - 1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai**

Efektivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah performance meliputi efektivitas kerja lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dapat diukur melalui hasil kerja, yang merupakan

hasil yang dicapai berdasarkan ketepatan waktu kerja dan kepatuhan kerja dengan mennggunakan pedoman dan kemampuan kerja, yang merupakan suatu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat memuaskan lembaga serta sikap yang merupakan suatu hasil kerja pegawai secara respon dalam menyelesaian pekerjaan dengan semangat yang baik serta bertanggung jawab.

Dalam menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi efefktivitas kerja pegawai dapat dilihat pada faktor penghambat dan pendukung, maka penulis melakukan empat cara metode yang dianggap mampu menjelaskan fenomena empiris yang terjadi dalam konteks penelitian ini, adapun cara tersebut yaitu pertama melakukan observasi dilapangan, berkaitan dengan fokus penelitian, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Pada Kantor Dinas Penataan Ruang Kota Bandung, kemudian melakukan wawancara.

Kedua yaitu menelaah data-data sekunder yang berkaitan dengan efektivitas kerja. Ketiga yaitu melakukan perpaduan dengan data-data primer hasil penelitian di lapangan. Keempat dokumentasi yaitu, mendokumentasikan berbagai data yang mendukung penelitian sehingga satu sama lain saling memperkuat. Keempat hal tersebut di atas dapat menjelaskan secara jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari faktor penghambat dan pendukung dalam konteks efektivitas kerja pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya. Berdasarkan hasil penelitian, maka terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yang merupakan bagian

dari faktor-faktor penghambat dalam pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja yaitu mengenai tingkat pendidikan Sumber Daya Manusia (SDM), adalah Sarana dan Prasarana, dan Pendanaan. Dan dari segi faktor-faktor pendukung dalam mengefektifkan efektivitas kerja adalah faktor kepemimpinan.

### Hubungan teori antara Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung efektivitas kerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang berdampak terhadap efektivitas kerja merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektivitas kerja di sini tidak akan dapat meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain atau pimpinan yang diimbangi oleh disiplin yang tinggi. Seperti apa yang telah di kemukakan oleh Siagian, (2004; 106) menyatakan bahwa Motivasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien dan ekonomis.

Di samping itu untuk meningkatkan motivasi kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan mengakibatkan sulitnya untuk mencpai efektifiitas kerja tersebut. Efektivitas dipengaruhi berbagai faktor, baik yang

berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti disiplin kerja, sikap, teknologi, sarana dan prasarana kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi serta lingkungan kerja yang mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Abdurahmat, 2003:92) “ Untuk mencpai efektivitas kerja yang baik harus di dukung oleh para pegawainya yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung efektivitas kerja akan berjalan lebih baik. Sedangkan apabila motivasi pegawai lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka kemungkinan besar efektivitas kerja pun tidak baik.

### Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan kerangka dimana untuk mempermudah cara berpikir yang rasional. Dimana, dengan kata lain membuat kerangka pemikiran ditujukan untuk menjawab agar bias terususn atas masalah yang sudah dirumuskan.

Masukan teori Motivasi Kerjanya dan Efektivitas Kerja yang akan dijadikan alat ukur dalam penelitian

Diketahui bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja para pegawai lebih banyak bersumber dari faktor yang ada dalam instansi itu sendiri selebihnya faktor dari luar instansi tersebut yang mempengaruhi. Faktor pengaruh yang ada dalam instansi seperti halnya: motivasi, suasana kerja, upah dan kepuasan kerja para

pegawai itu sendiri. Kerangka berpikir dapat diuraikan dalam bentuk skema sebagai berikut:

Motivasi Kerja menurut Maslow (1996)

Indikator:

* Kebutuhan fisiologis
* Kebutuhan rasa aman
* Kebutuhan social
* Kebutuhan penghargaan
* Kebutuhan aktualisasi diri

Efektivitas Kerja menurut Steers (1990)

Indikator:

* Hasil yang memuaskan
* Keuntungan kerja
* Kinerja yang baik

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Hipotesis adalah salah satu bagian terpenting dalam melakukan sebuah penelitian, khususnya penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Penulisan skripsi ini penulis mengajukan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan yang sudah disebutkan sebagai berikut: “ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Penataan Ruang Kota Bandung”.