

JPKN:
**Jurnal Pendidikan dan
Kebudayaan Nusantara**

E-ISSN: 2963-0746
P-ISSN: 2963-0738

<https://dinastires.org/JPKN> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i1>

Received: 1 January 2024, Revised: 5 Januari 2024, Published: 10 Januari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Peran Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja di PT. Griya Pratama (Yomart) Area Garut

Iman Taufiqurrohman¹, R. Jusdijachlan², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, yusdi2008@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, bang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: yusdi2008@gmail.com²

Abstract: *Iman Taufiqurrohman, 2021. The Role of Work Motivation and Work Discipline in Enhancing Work Effectiveness at PT. Griya Pratama (YOMART) Garut Area, Master's Thesis in Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Winaya Mukti. Supervised by Nandan Limakrisna and Annisa Fitri Anggraeni. This study aims to understand the impact of work motivation and work discipline on work effectiveness at PT. Griya Pratama (YOMART) Garut Area. The factors examined are work motivation and work discipline as independent variables, while work effectiveness is the dependent variable. The research employs descriptive and verification methods. The population comprises all 78 employees at PT. Griya Pratama (YOMART) in Garut, using a census technique, where all population members are included, and therefore no sample is selected. The analysis method applied is multiple regression analysis using the Method Successive Interval (MSI) and IBM SPSS Statistics V.22. The findings reveal that both work motivation and work discipline significantly impact work effectiveness at PT. Griya Pratama (YOMART) Garut Area, both individually and simultaneously.*

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Effectiveness.

Abstrak: Iman Taufiqurrohman, 2021. Peran Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pada PT. GRIYA PRATAMA (YOMART) Area Garut, Skripsi Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Winaya Mukti. Di bawah bimbingan Nandan Limakrisna, Annisa Fitri Anggraeni Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Griya Pratama (YOMART) Area Garut. Faktor-faktor yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan efektivitas kerja sebagai variabel terikat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus yaitu meliputi seluruh unsur atau anggota populasi yang diteliti. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus maka tidak menggunakan sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan Method Successive Interval (MSI) dan IBM SPSS Statistics V.22.

Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada PT Griya Pratama (YOMART) wilayah Garut.

Kata kunci: Pekerjaan Motivasi, Bekerja Disiplin, Bekerja Efektivitas.

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia saat ini tengah berupaya keras untuk meningkatkan taraf hidup rakyat, baik materiil maupun non materiil menuju terciptanya manusia Indonesia seutuhnya. Karyawan merupakan salah satu faktor sumber daya manusia yang paling sentral dalam mencapai tujuan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dalam upaya peningkatan efektivitas kerja karyawan, salah satu permasalahan yang mendasar adalah bagaimana meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Oleh karena itu, instansi atau perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang cakap, mampu, dan terampil saja, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan ingin meraih hasil kerja yang maksimal.

Agar mau bekerja giat dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal, maka motivasi sangatlah penting karena salah satu tujuan seorang pemimpin membagi-bagikan pekerjaan kepada bawahannya adalah agar dapat diselesaikan dengan baik dan terpadu dalam tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2003: 141). Dorongan atau motivasi yang positif merupakan suatu harapan akan terpenuhinya kebutuhan/kepuasan sedangkan motivasi yang negatif berupa hukuman/denda dapat menimbulkan rasa takut atau jera pada karyawan.

Sedangkan motivasi yang bersifat eksternal (ekstrinsik) merupakan suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang yang dirangsang oleh faktor luar, tidak murni dari dalam diri sendiri tetapi memiliki kesamaan yaitu adanya tujuan atau imbalan yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan kebutuhan kerja bagi seluruh bagian sistem dalam organisasi. Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan agar mau bersatu dalam suatu aturan dan mengarahkan mereka agar menaati aturan tersebut sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai yang melakukan pelanggaran, menjaga ketentuan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan kedisiplinan pegawai yang tinggi, maka akan dapat mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu maupun tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi. Tata tertib diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada pegawai dalam menciptakan ketertiban yang lebih baik. Dengan adanya kedisiplinan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat (Hasibuan, 2003: 194).

Motivasi kerja yang terdapat pada diri pegawai disertai dengan disiplin kerja yang tinggi merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektivitas kerja sulit diharapkan meningkat tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan secara optimal yang diimbangi dengan disiplin yang tinggi. Efektivitas dalam wacana kerja disini merupakan unsur penggerak dan perwujudan dari tekad diri sendiri sehingga dalam mengerjakan suatu pekerjaan tidak dilakukan setengah-setengah, melainkan dengan segala kekuatan dan kemampuan yang dimiliki dalam artian seseorang harus bersikap profesional dalam bekerja agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu, serta dapat menjalankan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dilihat dari kemampuan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja kantor, dan pencapaian hal tersebut tergantung pada efisiensi dan efektivitas kerja para pegawainya. Efisiensi berkaitan dengan jumlah input yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit output, sedangkan efektivitas dimaksudkan sebagai kemampuan suatu unit dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Steers, M.). Untuk itu diperlukan produktivitas kerja yang bermutu dan memadai agar dapat membantu manajemen atau pimpinan dalam menjaga dan mengendalikan efektivitas kerja.

Akur Pratama mempunyai gedung baru yang berada di Jalan Buah Batu sehingga gedung ini dipakai juga oleh YOMART yang masih merupakan anak perusahaan dari PT Akur Pratama atau lebih dikenal dengan nama YOGYA GROUP yang terdiri dari : YOGYA, GRIYA, dan YOMART sebelumnya ada juga GRIYAMART namun saat ini sudah digabung antara YOMART dan GRIYAMART hanya bernama YOMART.

Visi dan Misi menjadikan motivasi kerja bagi setiap elemen di perusahaan untuk bekerja dan berusaha menciptakan hasil kerja sesuai yang ditetapkan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan di PT Griya Pratama (YOMART) terindikasi belum optimal dan perlu ditingkatkan, hal tersebut dimungkinkan oleh beberapa faktor yang perlu diteliti lebih lanjut. Di sisi lain, berdasarkan hasil pengamatan di lapangan di PT Griya Pratama (YOMART) terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tabel absensi sebagai berikut:

Tabel 1 Persentase Ketidakhadiran Karyawan November 2020 - Mei 2021

Bulan	Jumlah total karyawan	Jumlah Karyawan yang Masuk	Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk Kerja	Persentase Tidak Hadir (%)
November	78	72	6	7,06 %
Desember	78	71	7	8,32 %
Januari	78	73	5	6,56 %
Februari	78	72	6	7,32 %
Berbaris	78	70	8	9,06 %
April	78	71	7	8,57 %
Mungkin	78	71	7	8,32 %

Sumber: PT. Griya Pratama (YOMART) Daerah Garut

Angka absensi cukup fluktuatif namun cenderung meningkat hingga 9,06% dari 78 orang karyawan, hal ini menunjukkan rendahnya motivasi dan kedisiplinan karyawan. Padahal pimpinan PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut mengharapkan angka absensi karyawan tidak lebih dari 5% per bulan. Menurunnya motivasi kerja dan kedisiplinan karyawan tersebut dikhawatirkan berpotensi negatif terhadap efektivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini penulis mengambil judul : “Peranan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pada PT. Griya Pratama (YOMART) Area Garut”.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. alasan mengapa metode ini diambil oleh penulis adalah karena metode deskriptif merupakan cara yang paling efektif dan efisien dalam menyelesaikan masalah penelitian yang berkaitan dengan bidang administrasi dan manajemen, antara lain: 1.) Penelitian deskriptif lebih memperhatikan perolehan sampel populasi yang representatif dalam penelitian; 2.) Teknik atau prosedur pengumpulan data lebih tepat; 3.) Rumusan masalah lebih

jelas. Sedangkan metode verifikatif merupakan metode pengujian dengan menggunakan perhitungan statistika angka-angka.

Sumber dan cara penentuan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. sumber data (data primer) diperoleh dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan data yang berhubungan dengan aktivitas karyawan PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut seperti daftar hadir karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut yang berjumlah 78 orang dengan kata lain menggunakan metode sensus. Yang menjadi sensus dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Griya Pratama (YOMART) Area Garut yang berjumlah 78 orang. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus maka tidak menggunakan sampel penelitian. Dalam penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dalam mengolah data yang diperoleh dan juga menggunakan analisis regresi berganda serta hipotesis parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas data ordinal pada kuesioner penelitian yang disebarkan kepada 78 sampel penelitian ini (dalam hal ini karyawan PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut) terdiri atas indikator/nomor item pernyataan yang mewakili seluruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan efektivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui nilai korelasi antar variabel pada data ordinal yang telah ditransformasikan menjadi data interval, penulis menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, sedangkan untuk menguji tingkat validitasnya berdasarkan kriteria uji statistik, dimana thitung harus lebih besar dari ttabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dan apabila tidak memenuhi kriteria tersebut maka akan dinyatakan "tidak valid". Berikut ini adalah hasil uji validitas untuk semua data interval (data ordinal yang ditransformasikan menjadi data interval) kuesioner penelitian yang mewakili variabel X1, X2 dan Y.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Pernyataan Item	R Menghitung	Batas Kritis	Keterangan
X11	0,730 **	0.22	Sah
X12	0,670 **	0.22	Sah
X13	0,752 **	0.22	Sah
X14	0,792 **	0.22	Sah
X15	0,676 **	0.22	Sah
X16	0,835 **	0.22	Sah
X17	0,768 **	0.22	Sah
X18	0,705 **	0.22	Sah
X19	0,799 **	0.22	Sah
X110	0,774 **	0.22	Sah
X111	0,727 **	0.22	Sah
X112	0,466 **	0.22	Sah

X113	0,523 **	0.22	Sah
X114	0,658 **	0.22	Sah
X115	0,658 **	0.22	Sah
X116	0,799 **	0.22	Sah
X117	0,774 **	0.22	Sah
X118	0,727 **	0.22	Sah
X119	0,466 **	0.22	Sah
X120	0,797 **	0.22	Sah

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.38 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan bahwa setiap item pertanyaan (kuesioner) berada pada level valid. Dengan demikian data interval kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur dan data penelitian yang stabil dan sah.

Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja Karyawan)

Pernyataan Item	R Menghitung	Batas Kritis	Keterangan
X21	0,896 **	0.22	Sah
X22	0,836 **	0.22	Sah
X23	0,796 **	0.22	Sah
X24	0,610 **	0.22	Sah

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.40 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan bahwa setiap item pernyataan (kuesioner) berada pada level valid. Dengan demikian data interval kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur dan data penelitian yang stabil dan sah.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan)

Pernyataan Item	R Menghitung	Batas Kritis	Keterangan
tahun 1	0,749 **	0.22	Sah
Y2	0,846 **	0.22	Sah
tahun 3	0,897 **	0.22	Sah
tahun 4	0,815 **	0.22	Sah
tahun 5	0,779 **	0.22	Sah
tahun 6	0,878 **	0.22	Sah
Y7	0,920 **	0.22	Sah

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel 4.41 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan bahwa setiap item pernyataan (kuesioner) berada pada level valid. Dengan demikian data interval kuesioner dapat digunakan sebagai alat ukur dan data penelitian yang stabil dan sah.

Pengujian Keandalan Data

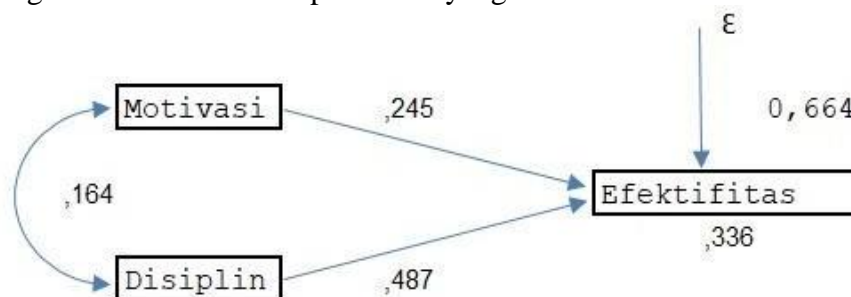
Untuk perhitungan Uji Reliabilitas, semua perhitungan data ordinal ditransformasikan ke dalam data interval kuesioner penelitian dengan pendekatan korelasi Alpha Cronbach dengan ketentuan nilai korelasi (r), nilai thitung dan nilai ttabel sebagaimana pada aturan uji validitas, bahwa nilai thitung harus lebih besar dari nilai ttabel. Dan apabila tidak sesuai maka akan dinyatakan Tidak Reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan Uji Reliabilitas:

Tabel 5 Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Efektivitas Kerja Karyawan)

Variabel	milik Cronbach Alfa Berdasarkan Item Standar	Batas Kritis	Keterangan
Motivasi	0,947	0.600	Dapat diandalkan
Disiplin	0,792	0.600	Dapat diandalkan
Efektivitas	0,931	0.600	Dapat diandalkan

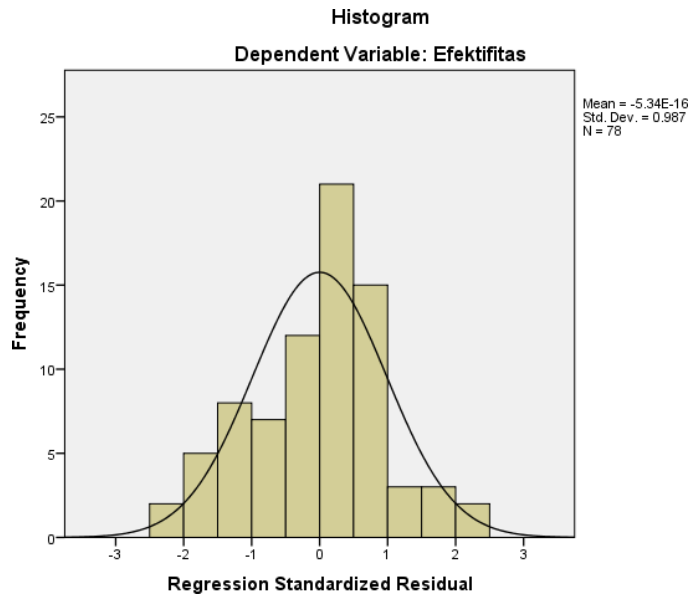
Sumber : Data Primer yang diolah

Pengujian reliabilitas berisi item-item pernyataan dari semua variabel, dimana hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut reliabel. Dengan demikian data kuesioner dan data ordinal yang telah ditransformasikan menjadi data interval layak untuk digunakan sebagai alat ukur dan data penelitian yang reliabel.

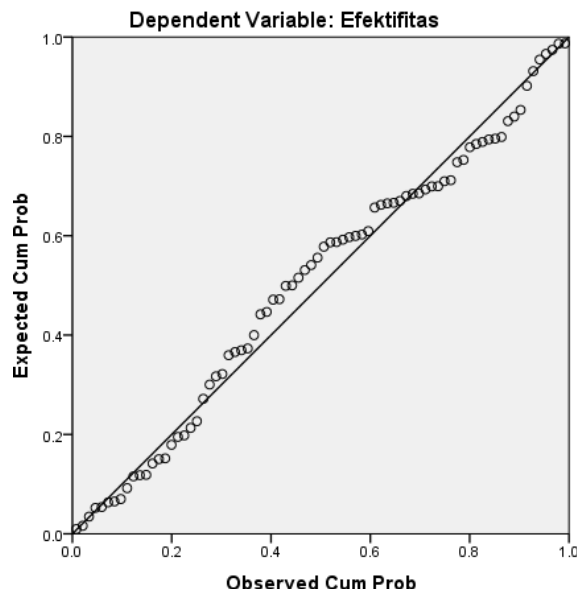


Variabel	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung		Efek Total	
		Motivasi	Disiplin		
Motivasi	0,060	-	0,019516	0,079	Sebagian
Disiplin	0,237	0,019516	-	0,256	Sebagian
Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y				0,336	Serentak

Pengujian Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Data yang diperoleh atau dihasilkan berbentuk skala ordinal, karena teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, maka untuk keperluan tersebut data skala ordinal terlebih dahulu diubah menjadi skala interval melalui teknik Method Successivve Interval (MSI). Hal ini perlu dilakukan, karena dalam pengujian analisis regresi linier (berganda) minimal dibutuhkan data berskala interval. Untuk mengolah, menguji data kuesioner dan menerapkan teknik analisis regresi, penulis dibantu dengan bantuan fasilitas Software Microsoft Excel 2010.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menganalisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat atau nilai hubungan antara variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan Y (Efektivitas Kerja Karyawan). Untuk mencari nilai koefisien korelasi, penulis dibantu dengan menggunakan software Microsoft Excel 2010 berdasarkan pengolahan data yang dapat dilihat pada lampiran data, diperoleh hasil sebesar 0,479. Artinya korelasi tersebut masuk dalam kategori hubungan yang signifikan, yaitu terletak pada daerah 0,40-0,599 (Sugiyono, 2008:

250). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan efektivitas kerja.

Menganalisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan satu variabel atau lebih terhadap variasi naik turunnya variabel lainnya. Persentase (%) korelasi dan regresi variabel X1 terhadap variabel X2 atau terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil perhitungan rumus determinasi yang dapat dilihat pada lampiran, maka dapat diketahui data Adjusted R Square memiliki koefisien determinasi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan sebesar 0,159 atau sebesar 15,9%. Artinya peranan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 15,9% dan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis Individu/Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik uji t dengan tingkat signifikansi 95%, taraf signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan ($df = 78-2-1 = 75$). Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji parsial (uji t) yang dimaksudkan untuk membuktikan penelitian yang menyatakan masing-masing variabel bebas melalui perhitungan dengan bantuan program statistik excel yang dapat dilihat pada lampiran data diperoleh nilai ttabel sebesar 1,665. Selanjutnya dengan membandingkan nilai thitung dan ttabel dengan menggunakan aturan keputusan dapat dibuktikan apakah subhipotesis diterima atau ditolak. Untuk mengetahui hasil perhitungan dengan regresi linier berganda sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji t melalui perhitungan dengan bantuan program statistik excel yang dapat dilihat pada lampiran data diperoleh nilai thitung sebesar 0,00234 dan nilai ttabel sebesar 1,70. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut maka diputuskan bahwa nilai thitung sebesar 0,00234 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,70 dan simpulannya H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan (positif) antara Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Dengan hasil pengujian melalui uji t tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan”, dan hasilnya dapat diterima.

H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji t melalui perhitungan dengan bantuan program statistik excel yang dapat dilihat pada lampiran data diperoleh nilai thitung sebesar 2,49 dan nilai ttabel sebesar 1,665. Dengan demikian dengan membandingkan kedua nilai tersebut diperoleh keputusan bahwa thitung sebesar 2,49 lebih besar dari ttabel sebesar 1,665 dan simpulannya H_0 ditolak artinya Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Dengan hasil pengujian melalui uji t tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu “Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Keseluruhan / Simultan (uji f)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik uji f dengan tingkat signifikansi 95%, taraf signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan ($df_1 = 2, df_2 = 78-2-1 = 75$). Berdasarkan hasil perhitungan statistik uji f melalui perhitungan dengan bantuan program statistik excel yang dapat dilihat pada lampiran data diperoleh nilai fhitung sebesar 18,971 dan nilai ftabel sebesar 3,119. Dengan demikian dengan membandingkan kedua nilai tersebut diperoleh keputusan bahwa fhitung 18,971 lebih besar dari ftabel 3,119 dan simpulannya H_0 Ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan (positif) motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan hasil pengujian melalui uji F maka hipotesis yang diajukan adalah “Terdapat peranan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan”, dan hasil tersebut dapat diterima dari pengujian hipotesis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Peranan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut”, maka penulis menarik beberapa simpulan sebagai berikut: 1. Motivasi Kerja pada PT. Griya Pratama (YOMART) Area Garut secara umum dapat dikatakan cukup baik, terkait dengan pernyataan Tantangan pekerjaan yang berat mendorong saya untuk bekerja lebih giat, jika dilihat dari jumlah skor rata-rata sebagian besar responden menyatakan cukup setuju, terkait dengan pernyataan Pekerjaan merupakan bagian dari hidup saya masih dinilai belum baik, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya skor rata-rata jawaban responden; 2. Disiplin Kerja pada PT. Griya Pratama (YOMART) Area Garut secara umum dikatakan baik, terkait dengan pernyataan Saya terdorong untuk memperhatikan kepatuhan terhadap peraturan yang telah digariskan sebagian besar responden menyatakan cukup setuju. Terkait dengan pernyataan pimpinan menggerakkan saya untuk menyatukan atau menegakkan suatu peraturan masih dinilai belum baik, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya skor rata-rata jawaban responden; 3. Efektivitas Kerja di PT Griya Pratama (YOMART) Area Garut secara umum dapat dikatakan baik, terkait dengan pernyataan saya memiliki kualitas pribadi dalam bekerja sesuai dengan tugas yang saya dapatkan, mayoritas responden menyatakan cukup setuju. Dari segi kepuasan kerja, seluruh karyawan memiliki keterlibatan dalam bekerja sama untuk mencapai hasil kerja yang baik masih kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya skor rata-rata jawaban responden; 4. Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Griya Pratama (YOMART) Area Garut yaitu berada pada rentang kriteria Low But Definite Relationship.

REFERENSI

- Ardana, I Komang; Mujiati, Ni Wayan; Utama, I Mudiarta. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- As'ad. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, Penerbit BPEE, Yogyakarta.
- Boediono, Wayan Koster. 2001, Statistika dan Probabilitas. Bandung, PT.Remaja Rosdakarya.
- Danang, Sunyoto dan Burhanudin. 2011, Prilaku Organisasional, PT Buku Seru, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstorm. 2003, Prilaku Dalam Organisasi, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dharma. 2000, Manajemen Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Depdikbud. 1990, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta, Balai Pustaka.
- Djuhari, Otong Setiawan., Suherli. 2005, Panduan Membuat Karya Tulis. Bandung, CV. Yrama Widya.
- Flippo, B.Edwin. 2002 Manajemen Personalia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, SP Malayu. 2009, Manajemen, Pemahaman dan Masalah. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- -- 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- Hamzah, B.Uno. 2006, Teori Motivasi Dan Pengukurannya, Edisi I, Bumi Aksara Bandung.
- Handoko, Hani. 2009, Manajemen. Yogyakarta, BPFE.
- Kontz. 1997, Manajemen, Erlangga, Jakarta.

- Iskandar, Jusman. 2010. Kapita Selekta Administrasi Negara & Kebijakan Publik. Bandung, Puspaga.
- -- 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Puspaga.
- Kosasih, E. 2004, Kompetensi Ketatabahasaan dan Kesusastraan Cermat Berbahasa Indonesia. Bandung, CV. Yrama Widya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, Marihot. 2011, Manajemen Personalialia, Universitas Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Moekijat. 1989, Manajemen Kepegawaian. Bandung, Mandar Maju. Murwansyah dan Mukaram. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tarsito, Bandung
- Nawawi, Hadari. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis yang Kompetitif), Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- --. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemino, Alex S, 1992, Manajemen Personalialia. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke 8, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, Iwan. 2008, Strategi Manajemen. Bandung, CV. Yrama Widya. Riduwan. 2010, Dasar-Dasar Statistika. Bandung, Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2003, Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, Toko Gunung Agung, Jakarta.
- 1998, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihotang, A. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Pradnya Paramita, Jakarta
- Silalahi, Ulber. 2011, Asas-Asas Manajemen, PT. Refika Aditama, Bandung
- Steers, M.Richard. 1980. Efektivitas Organisasi kaidah Tingkah Laku. Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. Jakarta, Ghalia.
- Stiawan, Toni. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas), Platinum.
- Sugiyono. 2009, Metode Penelitian Administrasi, CV. Alfabet, Bandung
- Sukandar, 2008, Manajemen Stratejik Dalam Kompetitif Kepemimpinan Profesional, Bandung, Dewa Ruchi.
- Terry, George R. & Leslie W. Rue. 2009, Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sulita, Bandung.