

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, unsur manusia sebagai pegawai mempunyai kedudukan yang strategis, karena manusia dapat mengetahui *input* yang diambil dari lingkungan dan bagaimana cara mendapatkan dan mengolah atau mentransformasikan menjadi *output*. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Selain itu, organisasi pun memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam organisasi dengan memiliki pegawai yang berkarakter, fleksibel, berkompentensi dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Hal ini memiliki arti bahwa organisasi harus memberikan perhatian kepada manajemen sumber daya manusia, agar bisa mendapatkan pegawai yang handal dan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Efektivitas kerja organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi yang harus dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Menurut Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk mencapai suatu tingkat efektivitas dalam pencapaian suatu tujuan pada organisasi pemerintah maupun swasta diharuskan adanya peralatan sarana dan

prasarana, kemampuan dan keterampilan, serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut Atmosoeparto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standart yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2017:113) mengemukakan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh lima faktor utama yaitu: lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya efektivitas kerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi tersebut.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan sebagian urusan Rumah Tangga Daerah dalam bidang yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pelayanan umum pada masyarakat, penataan ruang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan dan memberikan rekomendasi penempatan titik reklame sesuai dengan ketentuan perijinan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar berada pada kurangnya kedisiplinan yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui dari berbagai kedisiplinan yang terjadi di lapangan, diantaranya ketepatan waktu pada saat bekerja sangat rendah karena masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga menghambat pekerjaan. Kurangnya pengawasan yang dilakukan secara rutin di lapangan menyebabkan banyak pegawai tidak mentaati aturan dan pada saat bekerja tidak sesuai dengan *standar operating procedure* (SOP) organisasi. Kondisi lingkungan kerja di lapangan dimana keamanan yang

masih kurang karena organisasi kurang memperhatikan keamanan akan keselamatan kerja pegawai di lapangan yang akan menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas. Menurunnya motivasi kerja disebabkan karena pimpinan kurang peduli terhadap kenyamanan pegawai lapangan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak terselesaikan dan mempengaruhi terjadinya penurunan efektivitas kerja pegawai lapangan.

Hal ini dapat dilihat dari persentase ketidakhadiran pegawai lapangan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Persentase Absensi Pegawai Lapangan Pada Dinas Perumahan
Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Denpasar
Periode Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Absensi/ Ketidakhadiran	Persentase Tingkat Absensi
Januari	150	27	67	1,65%
Februari	150	24	16	0,44%
Maret	150	26	92	2,36%
April	150	26	133	3,41%
Mei	150	27	12	0,30%
Juni	150	26	8	0,21%
Juli	150	27	5	0,12%
Agustus	150	27	55	1,36%
September	150	26	78	2,00%
Oktober	150	27	19	0,47%
November	150	26	127	3,26%
Desember	150	27	13	0,32%
Jumlah				15,90%
Rata-Rata				1,32%

Sumber: Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

Pada Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar mengalami berfluktuasi atau masih dalam keadaan yang tidak konsisten.

Apabila tidak diawasi dengan benar tingkat ketidakhadiran pegawai dapat mengalami kenaikan. Berdasarkan data absensi tersebut dapat dilihat bahwa pada bulan April tingkat absensi atau ketidakhadiran pegawai mencapai 3,41%. Rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun apabila lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik (Mudiarta dalam Pratami, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah faktor pengawasan. Menurut Samsudin (2016:65), pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan. Adapun pendapat lain yang mengartikan tentang pengawasan yaitu menurut Siagian (2016:98) menyebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan pengawasan merupakan proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai sebagai orang yang memikirkan, merencanakan dan melaksanakan sesuatu dalam pembangunan, maka pembangunan tersebut dituntut adanya tingkat efektivitas yang tinggi.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Hartati, dkk. (2020) dengan judul penelitian pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian

yang sejalan juga dilakukan oleh Rido, dkk. (2019), Nurbeti (2021) dan Hakim (2021) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin konsisten adanya pengawasan terhadap pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan efektivitas dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa (2022), Putri (2021) dan Ulum (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa pengawasan terhadap efektivitas kerja berbanding terbalik yang artinya kurangnya pengawasan maka akan mengakibatkan penurunan efektivitas kerja pegawai.

Selain pengawasan, faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Anggraeni (2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Jasmine (2019) dan Lavenia (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini berarti bahwa semakin nyaman dan

tenang lingkungan kerja maka dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik dan tanpa gangguan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari, dkk. (2022) dan Handayani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2015:323), motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak agar pegawai dapat bekerja sama dan efektif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Karmila, dkk. (2019) dengan judul pengaruh kejelasan peran dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada BPKAD Kabupaten Ciamis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Octavia (2019) dan Ilyas (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini berarti semakin termotivasinya seorang pegawai maka akan berdampak baik untuk organisasi. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariska, dkk. (2022) dan

Adha, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa kurangnya motivasi kerja dalam sebuah organisasi menyebabkan efektivitas kerja tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan tempat dan *Research Gap* sebelumnya yang tidak konsisten tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Lapangan Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kota Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimanakah pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai lapangan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengawasan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk dimasa yang akan datang. Data penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada organisasi mengenai pentingnya pengawasan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak organisasi dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2017:81) landasan teori merupakan alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut dapat mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut Mitchell dan Daniel (2003) *Goal Setting Theory* memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang. Menurut Locke dalam Aulia (2020) menyatakan bahwa tujuan individu akan menunjukkan tindakannya. Artinya segala tindakan individu sangat bermanfaat dan membuat individu berjuang lebih keras lagi dalam mencapai tujuannya tersebut.

Capaian atas sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat

dalam mewujudkan kinerja. Individu harus mempunyai keterampilan, tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerja. Capaian atas sasaran atau tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham, 2011).

Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap efektivitas kerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan dapat meningkatkan efektivitas kerja, tujuan yang sulit ketika diterima dan menghasilkan efektivitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan pandangan ini maka dalam menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para pegawai merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai efektivitas kerja yang baik maka diperlukan penetapan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja dan tujuan yang akan dicapai oleh pegawai yaitu dari segi pengawasan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2.1.2 Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Menurut Siagian (2014) mengemukakan pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pendapat

menurut Handoko (2016:25), pengawasan (controlling) ialah penemuan dan implementasi metode dan alat yang menjamin bahwa apa yang direncanakan sudah terlaksana seperti yang ditentukan. Pengawasan merupakan suatu prosedur pengamatan pada saat kegiatan operasional guna menjamin bahwa penyelenggaraan sudah sesuai rencana yang ditetapkan (Sedarmayanti, 2017)

Menurut Winardi (2016:185), pengawasan merupakan semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan rencana yang ditentukan atau ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari kegiatan pengawasan adalah membuat kegiatan-kegiatan manajemen dinamis dan berhasil secara efektif dan efisien sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi.

1) Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan yaitu mengusahakan supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan, mencari dan memberi tahu kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Tujuan pengawasan menurut Silalahi (2013:181) antara lain:

- a. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- b. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- c. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.

- d. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- e. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.
- f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2) Fungsi Pengawasan

Menurut Ernie dan Saefulah (2005:12) fungsi pengawasan yaitu:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dan pencapaian tujuan serta target sesuai dengan indikator yang ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan.

3) Indikator Pengawasan

Menurut Manullang (2015:184) menyatakan bahwa pengawasan dapat diukur dari indikator sebagai berikut:

- a. Ukuran atau standar pekerjaan

Ukuran atau standar ditetapkan sebelum pengawasan dilaksanakan, jadi penetapan standar dapat disebut sebagai perencanaan pengawasan. Singkatnya ukuran atau standar merupakan dasar dalam melaksanakan kegiatan pengawasan dalam suatu organisasi.

- b. Penilaian pekerjaan

Penilaian atau pengukuran yang dimaksud yaitu mengukur atau menilai kinerja yang dicapai oleh pegawai. Pengukuran pekerjaan yang dilaksanakan harus tepat sehingga dapat dihilangkan adanya perbedaan

penting antara yang sedang terjadi dengan apa yang semula diinginkan sesuai rencana.

- c. Perbandingan antara hasil pekerjaan dengan ukuran atau standar pekerjaan
Tindakan penting dalam menentukan seberapa baik atau buruk pengendalian yang terjadi pada situasi tersebut.
- d. Perbaikan atas penyimpangan

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki. Melalui tindakan perbaikan terhadap suatu penyimpangan, diharapkan hasil kerja akan sesuai dengan rencana.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai dapat dengan nyaman melakukan aktivitas setiap harinya, dengan keadaan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan mempengaruhi pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Kasmir (2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja.

Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut

maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

1) Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan organisasi. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam organisasi tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam organisasi tersebut tidak akan banyak berarti apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Menurut Siagian (2016:58), terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- b. Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi

yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan

Hubungan kerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan merupakan hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Novianto dan Yuniati (2015) terdapat indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan cahaya

Cahaya disini sangat penting bagi dunia kerja, terutama bagi pegawai hal ini sangat dibutuhkan demi kelancaran dan keselamatan pada waktu bekerja. Oleh karena itu penerangan yang terang tetapi tidak menyilau ini sangat dibutuhkan.

b. Suhu udara

Pertukaran udara yang baik akan memberi kesegaran fisik para pegawai, karena apabila suhu udara baik maka kesehatan para pegawai akan terjamin.

c. Suara bising

Suara bising merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

e. Ruang gerak

Ruang gerak merupakan penataan yang ada pada saat bekerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

f. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja,

padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga proyek yang akan dilaksanakan.

g. Hubungan antara atasan dan pegawai

Hubungan berlangsung secara serasi dan bersifat kekeluargaan. Manajemen harus menciptakan hubungan antar personal dalam organisasi dengan baik dan dengan rasa kekeluargaan yang tinggi. Hubungan yang baik antar pegawai akan membantu organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Munandar (2015:323), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu.

Motivasi merupakan daya pendorong dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan organisasi (Rivai, 2014:215). Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan organisasi.

1) Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Mangkunegara (2016:77) antara lain adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2) Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2009:838), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Kemungkinan untuk berkembang
- b. Jenis pekerjaan

- c. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Rasa aman dalam bekerja
- b. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- c. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- d. Penghargaan atas prestasi kerja
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen

3) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja pada penelitian ini dapat diukur dengan indikator menurut Ardana, dkk. (2012:193) adalah sebagai berikut:

- a. Penempatan kerja yang tepat

Penempatan kerja yang tepat dimana instansi menempatkan para pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawainya.

- b. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan

Kondisi pekerjaan yang menyenangkan dimana para pegawai merasakan suasana yang nyaman dalam bekerja.

- c. Fasilitas rekreasi

Fasilitas rekreasi yang diberikan oleh instansi kepada para pegawainya, seperti liburan ke tempat rekreasi.

- d. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan yang layak dan sesuai dengan kebutuhan pegawai yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.

2.1.5 Efektivitas Kerja

Menurut Steer (2015:203), efektivitas merupakan mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama kelompok orang untuk mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Hasibuan (2017:105) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Atmosoeparto (2016:34) menjelaskan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh pegawai berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Singodimedjo (2012:132) menyatakan bahwa pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan efektivitas kerja adalah suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

1) Tujuan Efektivitas Kerja

Menurut Akbar (2018) tujuan efektivitas kerja bagi pegawai dan organisasi adalah:

- a. Dapat mencapai tujuan, suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.
- b. Ketepatan waktu, suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Dapat memberikan manfaat bagi pegawai serta perusahaan sesuai dengan kebutuhannya.
- d. Memberikan hasil akhir yang diharapkan oleh pegawai serta organisasi.

2) Manfaat Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Akbar (2018:14) dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- b. Pegawai yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
- c. Membangun komunikasi yang baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
- d. Setiap pegawai memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Indikator Efektivitas Kerja

Hasibuan (2017:112) menjelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran efektivitas kerja, maka dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dari hasil penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan dengan memenuhi berbagai standar yang telah ditetapkan atau diinginkan organisasi atau atasan.

b. Kejelasan tugas

Transaparansi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai beserta berbagai prosedur dan aturan yang ditetapkan sehingga pegawai memahami apa yang harus dilakukan.

c. Tepat waktu

Tugas yang diberikan berhasil diselesaikan tepat waktu oleh pegawai sebelum deadline tugas berakhir.

d. Pemanfaatan waktu

Kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja yang diberikan untuk melakukan berbagai hal-hal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

e. Ketelitian

Pegawai mampu bekerja dengan konsentrasi yang tinggi sehingga menghasilkan ketelitian dalam kerja untuk meminimalisir kesalahan yang dapat terjadi.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian Kesek (2022) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Motoling Timur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa statistik regresi dan analisis statistik korelasi. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan

kuesioner angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Kesek dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi dan jumlah sampel.

- 2) Hasil penelitian Lestari (2021) yang berjudul pengaruh motivasi kerja, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru Yayasan Pendidikan Bayu Pertiwi Sunggal Sumatera Utara. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi wawancara. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap efektivitas kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengawasan terhadap efektivitas kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Lestari dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 3) Hasil penelitian Nurbeti (2021) yang berjudul pengaruh pengawasan dan pengembangan karir terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu. Metode analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, serta pengawasan dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Persamaan penelitian Nurbeti dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengawasan dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 4) Hasil penelitian Hakim (2021) yang berjudul pengaruh motivasi, pengawasan pimpinan dan insentif terhadap efektivitas kerja karyawan pada CV. Jepara Desain 99. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Hakim dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi, pengawasan dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 5) Hasil penelitian Lavenia (2021) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Greenland Garden Realty Medan. Penelitian ini menggunakan data

kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian Lavenia dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, pengawasan dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 6) Hasil penelitian Hartati, dkk. (2020) yang berjudul pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Papua. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data sekunder, observasi dan penyebaran kuesioner. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument penelitian dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Hartati, dkk. dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengawasan dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 7) Hasil penelitian Ilyas (2020) yang berjudul iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja di Kantor Sekretariat Daerah. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara serta penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja melalui disiplin kerja dan disiplin berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Ilyas dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 8) Hasil penelitian Indah, dkk. (2020) yang berjudul pengaruh disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Kutai Kartanegara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Alat pengukuran data yang digunakan adalah nilai skala jenjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Indah, dkk. dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 9) Hasil penelitian Rido, dkk. (2019) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. Menggunakan metode sensus atau total sampling. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Persamaan penelitian Rido, dkk. dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel pengawasan dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 10) Hasil penelitian Anggraeni (2019) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru di SMK PGRI 2 Cimahi. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Anggraeni dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 11) Hasil penelitian Jasmine (2019) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan etika kerja terhadap efektivitas kerja dan dampaknya pada produktivitas kerja karyawan PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan model analisis jalur path dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya melalui efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Jasmine dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

- 12) Hasil penelitian Karmila, dkk. (2019) yang berjudul pengaruh kejelasan peran dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode survey. Metode analisa data yang digunakan koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji

signifikan (uji t) dan uji signifikan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejelasan peran berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Karmila, dkk. dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

13) Hasil penelitian Octavia (2019) yang berjudul motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada staff administrasi PT Sanbe Farma Badung. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Persamaan penelitian Octavia dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

14) Hasil penelitian Mikkael (2019) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Matahari Graha Fantasi Jakarta Utara. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini teknik sampel random dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diolah program SPSS versi 23. Analisis data dilakukan

dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji korelasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Persamaan penelitian Mikkael dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.

15) Hasil penelitian Gunarto (2019) yang berjudul pengaruh orientasi kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pejabat, orientasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pejabat, motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pejabat.

Persamaan penelitian Gunarto dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel motivasi dan efektivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, populasi, jumlah sampel dan tahun penelitian.