

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Astutik, 2016). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dan paling berpengaruh dalam perusahaan, karena sumber daya manusia yang mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan dilakukan dengan layak dan adil sesuai dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja kerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) (Senen, dkk., 2016). Kinerja karyawan antara lain sangat ditentukan oleh mutu SDM karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja karyawan menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi (Santoso, 2017:50).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal itu diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan efektivitas kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang tanggung jawab masing masing.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *motive* atau *motivation* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Hamali, 2018: 133). Sedangkan Winardi mengemukakan (2016:6)

bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:218) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Dorongan itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya meningkatkan upah kerjanya, *reward* dan imbalan berupa bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi pelanggar aturan. Pemberian tanggung jawab terhadap karyawan serta menghargai setiap prestasi dari karyawan merupakan beberapa hal yang sering dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan.

Pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan hal tersebut, semakin tinggi motivasi akan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi dapat memacu karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2018) dan Mariani (2017) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Inaray (2016) dan

Hasmalawati (2017) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pada penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa naik turunnya motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, efektivitas kerja karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas dan pokoknya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena perusahaan selalu mengupayakan dan memelihara efektivitas kerja karyawan yang tinggi (Nuzleha et al., 2019). Menurut Schemerhon (2018:23) bahwa efektivitas adalah pencapaian target keluaran (*output*) yang akan diukur dengan cara membandingkan output anggaran dengan output realisasi. Jika output anggaran lebih besar daripada output realisasi maka akan disebut dengan efektif. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu (Masyita, 2016:236). Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu penyelesaian pekerjaan yang mencapai sasaran atau tepat pada waktunya.

Pengaruh antara efektivitas kerja dan kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi efektivitas kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

oleh Syam (2020). Pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Halawa (2019) dan Hakimah (2019) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) dan Hernawati (2017) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa efektivitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pada penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa naik turunnya efektivitas kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan menjadi penting dalam organisasi karena keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tidak terkecuali PT. Telkom Akses. PT. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan Telkom Indonesia yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. PT. Telkom Akses yang terletak di kawasan Denpasar, tepatnya di Jalan Teuku Umar No.6 Dauh Puri Kelod, Denpasar Barat. Jumlah karyawan PT. Telkom Akses sebanyak 36 orang karyawan yang bekerja sesuai *shift* kerja yang telah ditentukan. Sebagai suatu perusahaan yang ikut berkompetensi dan bersaing di bidang *manage service* infrastruktur jaringan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini, mutlak diperlukan perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lainnya, dimana keunggulan kompetitif dapat diperoleh apabila mampu memuaskan konsumen atau pelanggannya. Namun demikian dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan PT.Telkom Akses masih banyak kendala yang dihadapi PT.Telkom Akses antara lain karyawan yang datang terlambat, istirahat lebih awal, dan pulang lebih awal. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dalam melaksanakan aktivitas perusahaan para karyawan seharusnya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*. Dalam usaha untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat dilihat dari pencapaian target kinerja dari waktu ke waktu. Berikut hasil dari target kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Januari-Desember 2020.

**Tabel 1.1**  
**Target Kinerja yang telah dicapai Karyawan PT. Telkom Akses**  
**Januari-Desember 2020 (rata rata dalam %)**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Aktual</b>
Januari	100 %	95 %
Februari	100 %	93 %
Maret	100 %	94 %
April	100 %	89 %
Mei	100 %	87 %
Juni	100 %	85 %
Juli	100 %	80 %
Agustus	100 %	86 %
September	100 %	82 %
Oktober	100 %	80 %
November	100 %	80 %
Desember	100 %	79 %

Sumber: PT. Telkom Akses, 2021

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Telkom Akses pada bulan Januari sampai Desember tahun 2020 mengalami fluktuasi tiap bulannya namun cenderung mengalami penurunan tiap bulannya. Pada bulan Januari 2020 aktualisasi target kinerja yang dicapai sebesar 95%, bulan Februari 2020 sebesar 93%, bulan Maret 2020 sebesar



94%, bulan April 2020 sebesar 89%, bulan Mei 2020 sebesar 87%, bulan Juni 2020 sebesar 85%, bulan Juli 2020 sebesar 80%, bulan Agustus 2020 sebesar 86%, bulan September 2020 sebesar 82%, bulan Oktober 2020 sebesar 80%, bulan November 2020 sebesar 80%, dan bulan Desember 2020 sebesar 79%. Berdasarkan data tersebut, pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. Telkom Akses belum mencapai target. Belum tercapainya target kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di PT. Telkom Akses masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia PT. Telkom Akses menurunnya kinerja karyawan PT. Telkom Akses diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan efektifitas kerja karyawan. Menurut pimpinan personalia PT. Telkom Akses motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan target yang diinginkan perusahaan belum tercapai. Menurut wawancara terhadap karyawan PT. Telkom Akses, dari pihak perusahaan sendiri dirasa kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya. Kurangnya upaya perusahaan

untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Selain motivasi, efektivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapatkan pembagian kerja di PT. Telkom Akses masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal dengan mewawancarai salah satu karyawan dan melihat kejadian ditempat dimana masih ada ketidakteraturan dan ketidaksiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan penempatan posisi karyawan, hal ini dapat menjadikan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan menjadi tidak sesuai antar cara kerja karyawan dengan cara kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar”**.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:



1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

##### **a. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pengaruh motivasi kerja dan efektifitas kerja terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar pada masa yang akan datang.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Teoritis

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019:12), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* 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 akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga akan

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill dari pada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person'sgoal* tinggi, maka *highcommitment* akan membawa pada *higherperformance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *highcommitment* akan

membatasi *performance*. *Goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2016:480). Kinerja karyawan sangatlah perlu dikarenakan kinerja ini akan mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016 : 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Fattah (2017: 11), menyimpulkan bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi tersebut melakukan penilaian kinerja (evaluasi kinerja). Berdasarkan pengertian kinerja dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar guna mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada delapan indikator, yaitu (Fattah, 2017: 25-26):

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif dan kreativitas
- f. Ketelitian.
- g. Kepemimpinan
- h. Kejujuran

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu kebijaksanaan motivasi yang dirumuskan oleh pimpinan harus berdasarkan kepada peningkatan disiplin karyawan. Hal ini harus benar-benar diperhatikan agar dapat diukur dampak kebijaksanaan motivasi terhadap karyawan, apakah menguntungkan atau merugikan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan (Mangkunegara, 2015 : 93). Menurut Hindarti (2017:107), motivasi juga diartikan sebagai sebagai keadaandalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-



kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Dari uraian di atas dapat dikemukakan, motivasi merupakan kegiatan atau cara untuk mendorong gejala dalam diri manusia agar mau berperilaku, bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sampai sekarang masih menjadi sebuah topik yang dijadikan sebagai penelitian baik di perusahaan maupun di luar perusahaan karena motivasi sangat dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas SDM yang terbaik dan SDM yang bersungguh-sungguh yang didasari sebagian besar karena faktor kebutuhan. Jika seorang karyawan sudah mempunyai motivasi didasari salah satunya dengan kebutuhan maka akan ada keinginan untuk bekerja dengan itu karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya dalam bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan hidup melalui meningkatkan kinerja dan akan tercapai tujuan organisasi. Karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mempertahankan pekerjaan yang di milikinya.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017: 118) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

### a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
  - a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
  - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
  - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat

memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
  - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektern antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- 2) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utaman bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

- 3) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, apabila karyawan mempunyai seorang supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan dan menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman sehingga dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karir ini kurang jelas.

- 5) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
- 6) Peraturan yang fleksibel Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah. Lebih jauh disebutkan bahwa suatu motivasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dalam organisasi yang terdiri dari faktor pimpinan dengan bawahan

### **3. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018: 29) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:



a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalilingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

## 2.1.4 Efektivitas Kerja

### 1. Pengertian Efektivitas Kerja

Efektifitas merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Syam, 2020:130). Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu (Masyita, 2016:236).

Menurut Mardiasmo (2017: 134), efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas

kerja adalah suatu penyelesaian pekerjaan yang mencapai sasaran atau tepat pada waktunya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas

Menurut Gie (2015:45) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerjadalam organisasi yaitu:

### a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang di bebaskan itu di kerjakan, makasemakin banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkatefektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

### b. Tugas

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

### c. Produktivitas

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

### d. Motivasi

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

### e. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik

dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak

f. Pengawasan

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

g. Lingkungan kerja

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

h. Perlengkapan dan fasilitas

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

### 3. Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Misnawati (2016:2596) yaitu:

- a. Efektivitas dalam melakukan kerja sama
- b. Efektivitas dalam pemanfaatan waktu
- c. Efektivitas dalam penggunaan sarana dan prasarana

- d. Efektivitas dalam kemampuan adaptasi kerja
- e. Efektivitas berdasarkan SOP

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Inaray (2016) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yang berbeda yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hernawati (2017) berjudul “Pengaruh Efektivitas Kerja dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja dan kemandirian terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama efektivitas kerja dan kemandirian berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial, efektivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kemandirian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu efektivitas kerja dan kemandirian. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yang berbeda yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariani (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 63 pegawai, dengan metode sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi



linear berganda. Hasil dari penelitian ini antara lain; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Namun penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati (2017) berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah Kader TB-HIV yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda untuk menganalisis data yang diperoleh dari kuesioner-kuesioner berbentuk skala Likert. Hasil dari penelitian ini antara lain; secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel

terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yang berbeda yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Sampel yang digunakan sebanyak 53 orang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini antara lain; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan 1 variabel moderasi yaitu kepuasan kerja. Namun penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu motivasi kerja

dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah teknik analisis dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Area Makassar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keadaan motivasi pada PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel) Makassar, untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 36 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu hanya menggunakan 1 variabel bebas yaitu motivasi. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah teknik analisis yang digunakan dan tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2019) berjudul “Pengaruh Efektivitas Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prisma Utama Departemen Inventory Control Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efektivitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *departemen inventory control* di

PTIndomarco Prismatama Palembang sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini antara lain; secara parsial efektivitas kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun secara simultan atau bersama-sama efektivitas kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu efektivitas kerja dan komitmen organisasi. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yang berbeda yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Halawa(2019) berjudul “Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jefrindo Consultant Medan”. Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui apakah keterampilan dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sebesar 65 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupula dengan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan

penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu keterampilan dan efektivitas kerja. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yang berbeda yaitu motivasi kerja dan efektivitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakimah (2019) berjudul “Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang”. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bunga Mas Kikim Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 32 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini antara lain; efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan. Variabel bebas yang digunakan juga sama yaitu efektivitas kerja dan motivasi. Selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Syam (2020) berjudul “Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. Metode analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial efektifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial efisiensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ssecara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan, selain itu teknik analisis yang digunakan sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu efektifitas dan efisiensi. Namun penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yang berbeda yaitu motivasi kerja dan efektifitas kerja. Perbedaan lainnya adalah tempat penelitian.