

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah mengenai efektivitas kerja pegawai. Dalam UUD 1945 Pasal 40 ayat 2 Penciptaan perluasan kesempatan kerja dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Salah satu organisasi yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat adalah Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang.

Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) merupakan Unit Pelaksanaan Teknis Pusat (UPTP) Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta), Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Salah satu tugasnya adalah melaksanakan pengembangan dan perluasan kerja melalui pemberian motivasi, pengembangan inkubasi bisnis dan uji coba model, kerjasama kelembagaan, pelayanan informasi, dan pemberdayaan jabatan fungsional pengantar kerja di bidang pengembangan dan perluasan kerja. Hal ini kemudian membuat posisi

Citra Septiani, 2014

***PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

BBPPK sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat. Sehingga menuntut para pegawai harus mampu bekerja dengan baik.

Sekian banyak sumber potensi yang mendukung keberhasilan organisasi, sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mekanisme kerja organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreatifitas sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah mereka yang memiliki komitmen dan konsisten dalam memotivasi diri pada level tertentu untuk berprestasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Oleh karena itu salah satu tugas pimpinan yang paling utama adalah, bagaimana mereka mampu membangkitkan gairah kerja karyawannya, karena keberhasilan ketercapaian visi dan misi suatu organisasi tersebut ditunjang oleh efektivitas kinerja karyawannya.

Menurut Robbins (1994:85) dalam buku *Organitation Theory: Structure, Design and Application* yang diterjemahkan oleh Udaya, menjelaskan bahwa efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Pada saat ini, umumnya kinerja para pegawai di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja mengalami penurunan dan belum optimal. Menurut hasil wawancara penulis sebagai studi pendahuluan pada tanggal 23 Januari 2014 dengan Kepala Bidang Program dan Evaluasi yaitu ibu Eva Dinna Kamalia, SH NIP 19840706 200912 2 005, diperoleh keterangan bahwa belum optimalnya efektivitas kerja pegawai di Balai Besar

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang ditunjukkan dengan beberapa fenomena yang terjadi diantaranya data ketersediaan instruktur, rekapitulasi penilaian kegiatan dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang belum terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengidentifikasi dan melihat secara teliti berbagai kebutuhan yang bisa mendatangkan efektivitas kerja pegawai karena dengan terciptanya efektivitas kerja pegawai mampu bekerja lebih produktif dan memberikan hasil maksimal bagi perusahaan. Untuk melihat seberapa besar efektivitas kerja umumnya dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang telah penulis gambarkan yaitu data ketersediaan instruktur, rekapitulasi penilaian kerja pegawai dan ketercapaian target program-program setiap tahunnya yang merujuk kepada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Ketersediaan Instruktur**

| <b>Tahun</b> | <b>Target yang Direncanakan (orang)</b> | <b>Realisasi (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------|---|--------------------------|-----------------------|
| 2009         | 46                                      | 10                       | 21                    |
| 2010         | 46                                      | 20                       | 43                    |
| 2011         | 46                                      | 28                       | 60                    |
| 2012         | 46                                      | 25                       | 54                    |
| 2013         | 46                                      | 30                       | 65                    |

*Sumber : Bagian Kepegawaian BBPPK Lembang, data sudah diolah oleh penulis*

Dari data di atas jelas terlihat bahwa ketersediaan instruktur yang harus melakukan pembinaan pelatihan belum sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Dimana setiap tahun target yang direncanakan adalah 46 orang instruktur, tetapi pada

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kenyataannya target tidak terealisasi dengan baik yaitu berfluktuatif selama lima tahun terakhir.

Karena ketersediaan instruktur yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan mengakibatkan berpengaruh terhadap proses penilaian terhadap lembaga yang melakukan pelatihan tersebut. Dimana target perusahaan terhadap setiap penilaian pelatihan seharusnya dalam klasifikasi amat baik (AB) tetapi pada kenyataannya setiap kegiatan tidak ada yang mencapai klasifikasi AB dan masih banyak kegiatan yang klasifikasinya baik (B) dan cukup (C) bahkan ada satu kegiatan dalam klasifikasi tidak baik (TB), yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Penilaian Kegiatan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang**

| Kegiatan Workshop | Tahun |      |      |      |      |
|-------------------|-------|------|------|------|------|
|                   | 2009  | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| Bimtek Peternakan | B     | C    | B    | C    | C    |
| Bimtek Perkebunan | C     | B    | C    | B    | C    |
| Bimtek Pertanian  | C     | B    | B    | B    | TB   |
| Bimtek Perikanan  | B     | C    | C    | C    | B    |
| Bimtek Processing | B     | C    | B    | C    | C    |

*Sumber : Bagian Kepegawaian BBPPK Lembang, data sudah diolah oleh penulis*

Keterangan :

AB = Amat Baik

B = Baik

C = Cukup

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

TB = Tidak Baik

Berdasarkan data di atas selama lima tahun yaitu tahun 2009-2013 yang diperoleh dari data kepegawaian, dapat dilihat bahwa hasil penilaian dari setiap kegiatan di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang belumlah optimal yang diakibatkan salah satunya oleh ketersediaan instruktur yang tidak memenuhi target yang diinginkan. Jika kita cermati semua kegiatan yang dilakukan nilai klasifikasinya B dan C bahkan ada satu kegiatan yang klasifikasinya TB, tentunya ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dilihat dari hasil kerja pegawainya.

Selain dilihat dari rekapitulasi penilaian kegiatan, tingkat efektivitas di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang merujuk kepada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan tahun 2009-2013 pencapaian kinerja belum optimal adapun pencapaian kinerja merujuk kepada dua misi yang telah ditetapkan, yaitu :

1. Perawatan Gedung Kantor/Khusus
2. Pengadaan Alat Pengolahan Data

**Tabel 1.3**  
**Target dan Realisasi Perawatan Gedung Kantor/Khusus**

| <b>Tahun</b> | <b>Target yang Direncanakan</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Target yang Tidak Terealisasi</b> | <b>Persentase Realisasi (%)</b> | <b>Persentase Tidak Terealisasi (%)</b> |
|--------------|---------------------------------|------------------|--------------------------------------|---------------------------------|---|
| <b>2009</b>  | Rp.3.394.610.000                | Rp.1.668.167.323 | Rp.1.176.442.677                     | 49,14                           | 50,86                                   |
| <b>2010</b>  | Rp.3.394.610.000                | Rp.2.450.167.323 | Rp.944.442.677                       | 72,18                           | 27,82                                   |
| <b>2011</b>  | Rp.3.644.610.000                | Rp.3.644.610.000 | Rp.0                                 | 100                             | 0                                       |

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

|             |                  |                  |                  |       |       |
|-------------|------------------|------------------|------------------|-------|-------|
| <b>2012</b> | Rp.3.894.610.000 | Rp.1.500.000.000 | Rp.2.394.610.000 | 38,51 | 61,49 |
| <b>2013</b> | Rp.4.144.610.000 | Rp.2.560.000.000 | Rp.1.584.610.000 | 61,77 | 38,23 |

*Sumber : LAKIP BBPPK Lembang, data sudah diolah oleh penulis.*

Pada Tabel 1.3 jelas terlihat bahwa pencapaian kinerja kurang efektif dengan di tandai tidak tercapainya target dan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan target yang diberikan, terlihat dari data di atas yang menunjukkan bahwa target dan realisasi untuk perawatan gedung kantor/khusus yang berfluktuatif selama lima tahun terakhir. Adapun tingkat persentase antara target yang terealisasi dan yang tidak terealisasi berfluktuatif dilihat dari target yang telah dibebankan selama lima tahun terakhir. Sedangkan untuk tahun 2011 target yang telah ditetapkan oleh perusahaan terealisasi dengan baik yaitu 100%. Tahun 2012 untuk persentase target yang tidak terealisasi paling besar yaitu 61,49%. Adanya data yang berfluktuatif mengindikasikan bahwa karyawan kurang disiplin dalam bekerja, karena pada dasarnya tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan berkaitan dengan pekerjaan mereka akan berdampak kepada keberlangsungan ketercapain tujuan dari perusahaan tersebut.

Selanjutnya data mengenai target dan sasaran pengadaan alat dan pengolahan data yang dibebankan kepada karyawan untuk ketercapain tujuan perusahaan yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1. 4**  
**Target dan Realisasi Pengadaan Alat Pengolah Data**

| <b>Tahun</b> | <b>Target yang Direncanakan</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Target yang Tidak</b> | <b>Persentase Realisasi</b> | <b>Persentase Tidak</b> |
|--------------|---------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------|
|--------------|---------------------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------|

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

|             |               |               | <b>Terealisasi</b> | <b>(%)</b> | <b>Terealisasi</b> |
|-------------|---------------|---------------|--------------------|------------|--------------------|
|             |               |               |                    |            | <b>(%)</b>         |
| <b>2009</b> | Rp.35.845.000 | Rp.27.404.450 | Rp.8.440.550       | 76,5       | 23,55              |
| <b>2010</b> | Rp.33.497.000 | Rp.25.400.000 | Rp.8.097.000       | 75,8       | 24,17              |
| <b>2011</b> | Rp.33.697.000 | Rp.16.800.000 | Rp.16.897.000      | 49,9       | 50,14              |
| <b>2012</b> | Rp.34.897.000 | Rp.25.900.000 | Rp.8.997.000       | 74,2       | 25,78              |
| <b>2013</b> | Rp.34.897.000 | Rp.23.860.000 | Rp.11.037.000      | 68,4       | 31,63              |

*Sumber : LAKIP BBPPK Lembang, data sudah diolah oleh penulis*

Tabel di atas merupakan target dan realisasi pengadaan alat pengolahan data, jika kita cermati bahwa setiap tahun target dan realisasinya berfluktuatif. Untuk target pengadaan alat pengolahan data selama lima tahun terakhir tidak ada yang terealisasi. Untuk tahun 2011 persentase paling besar untuk target yang tidak terealisasi yaitu 50,14%, sedangkan persentase paling sedikit terdapat pada tahun 2009 yaitu 23,55%. Sehingga jika kita lihat dari target serta realisasinya kinerja pegawai belum optimal dilihat dari target perusahaan dan berapa pencapaian realisasinya. Efektivitas manajerial mengacu pada penggunaan sumber daya organisasi oleh para manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Para manajer dikatakan efektif apabila organisasi dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Semakin dekat sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya, maka para manajer dipandang semakin efektif. Tetapi pada kenyataannya yang ditemukan oleh penulis di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja Lembang efektivitas kerja pegawai mengalami penurunan.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan rendahnya efektivitas kerja pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Richard M. Steers (1985:209) yang mengidentifikasi

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu: (1) ciri organisasi; (2) ciri lingkungan; (3) ciri pekerja; (4) ciri kebijakan dan praktek manajemen.

- 1) Ciri organisasi mencakup struktur organisasi yang menggambarkan hubungan dan teknologi organisasi yang penggunaannya disesuaikan dengan struktur.
- 2) Ciri lingkungan ini mencakup dua aspek yaitu lingkungan dalam organisasi (intern), yang umumnya dikenal dengan lingkungan fisik kantor. Lingkungan fisik ini bermacam-macam meliputi atribut yang berhubungan dengan segi tertentu dari salah satu efektivitas, sedangkan lingkungan luar organisasi (ekstern) meliputi semua kekuatan yang timbul dalam luar organisasi.
- 3) Ciri pekerja, pekerja yang satu dengan yang lain mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan di satu lingkungan yang sama.
- 4) Ciri kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

Dari fenomena yang didapatkan di lapangan pada BBPPK Lembang ini dapat dijelaskan bahwa hal tersebut dapat terjadi karena salah satu faktor yaitu lingkungan fisik kantor, sebagaimana dari pendapat di atas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja salah satunya yaitu lingkungan fisik kantor.

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)



Mencermati masih belum optimalnya efektivitas kinerja di BBPPK Lembang yang ditunjukkan oleh adanya ketidak tercapaian target yang telah ditetapkan dilihat dari data ketersediaan instruktur, penilaian kegiatan dan data akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan, hal ini dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang akibatnya dapat mengganggu terhadap efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu dalam upaya memahami dan memecahkan fenomena belum optimalnya efektivitas kerja pegawai, maka diperlukan pendekatan tertentu yang dikaji melalui pendekatan perilaku organisasi.

Luthans (2006:198), mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh individu dan lingkungan yang dihadapinya. Artinya individu dan lingkungan akan selalu berada dalam satu hubungan yang tidak terpisah. Satu hal yang perlu dikemukakan, perilaku yang muncul sebagai akibat interaksi antara stimulus dan organisme. Dengan demikian berdasarkan model teori perilaku organisasi ini, stimulus dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku dan hasil perilaku pegawai dalam bekerja.

## **1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Efektivitas kerja merupakan bagian yang terpenting dari suatu organisasi pemerintahan dalam melaksanakan kegiatannya. Salah satu upaya yang dilakukan agar efektivitas kerja dapat dilakukan dengan mudah dan lancar serta tujuan instansi dapat berjalan dengan efektif dan diwujudkan dengan menjaga serta meningkatkan

Citra Septiani, 2014

**PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN  
PERLUASAN KERJA LEMBANG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

efektivitas kerja para pegawai di setiap departemen. Oleh karena itu perlu adanya pendekatan tertentu terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, diantaranya karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, karakteristik kebijakan dan praktek manajemen dan sebagainya. Berdasarkan hasil kajian secara empiris terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di BBPPK Lembang, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah masalah karakteristik lingkungan.

Dengan adanya lingkungan fisik kantor yang baik bagi pegawai, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, karena pegawai secara langsung mendapatkan kenyamanan dan betah dalam bekerja sesuai dengan tugasnya sehingga efektifnya kerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu, fokus masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan fisik kantor terhadap efektivitas kerja pegawai.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat kondisi lingkungan fisik kantor di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja?

Citra Septiani, 2014

*PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

3. Seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan fisik kantor terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai hal-hal sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat kondisi lingkungan fisik kantor di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja?
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan fisik kantor terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja?

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan lingkungan fisik kantor serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai.

Citra Septiani, 2014

*PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN PERLUASAN KERJA LEMBANG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Secara praktis dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen perusahaan dalam hal mengelola lingkungan perusahaan, khususnya dalam mengelola lingkungan fisik kantor.

Citra Septiani, 2014

***PENGARUH LINGKUNGAN FISIK KANTOR TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI  
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI RI BALAI BESAR PENGEMBANGAN DAN  
PERLUASAN KERJA LEMBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)