

MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ALBA BAJA

Safitri Putri Derajat¹⁾, Abdul Wahid Alfarizi²⁾
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Banten¹⁾
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha²⁾

safitriputri874@yahoo.com¹⁾, alfarizifariz38@gmail.com²⁾

Abstract

Not achieving work targets and work results according to the Key Performance Indicator (KPI) indicates a problem with employee effectiveness. A comfortable work environment and maximum work supervision are needed to be able to increase employee work effectiveness which is strengthened by work motivation. This study aims to determine the effect of work environment and work supervision on employee effectiveness through work motivation as an intervening variable. The study consisted of four variables, namely work environment and supervision as independent variables, work effectiveness as the dependent variable and work motivation as intervening variables. The object of research is the employees of PT Alba Baja. This study used a quantitative approach with data collection techniques in the form of filling out questionnaires as measured by an interval rating scale of 1-10. Samples were taken as many as 95 respondents with stratified random sampling technique. Research data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) which was processed with SmartPLS version 2.3.m3. Based on the results of hypothesis testing, it can be concluded (1) the work environment has a positive and significant effect on work effectiveness, where the more conducive the work environment, the higher the employee work effectiveness; (2) Supervision has a positive and significant effect on work effectiveness, where the higher the supervision carried out, the higher the employee work effectiveness; (3) The work environment has no effect on work motivation, meaning that high employee motivation is not influenced by a conducive work environment; (4) Supervision does not affect work motivation, where high supervision from management does not affect employee motivation; and (5) work motivation does not affect work effectiveness, meaning that high employee work motivation does not affect employee work effectiveness.

Keywords: *Work effectiveness, work environment, work supervision and work motivation*

Abstrak

Tidak tercapainya target kerja dan hasil kerja sesuai Key Performance Indicator (KPI) menunjukkan adanya permasalahan pada efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan pengawasan kerja yang maksimal dibutuhkan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan yang diperkuat dengan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian terdiri dari empat variabel yaitu lingkungan kerja dan pengawasan sebagai variabel independen, efektivitas kerja sebagai variabel dependen dan motivasi kerja

sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah karyawan PT Alba Baja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa pengisian kuesioner yang diukur dengan skala penilaian interval 1-10. Sampel diambil sebanyak 95 responden dengan teknik stratified random sampling. Data penelitian dianalisis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) yang diolah dengan SmartPLS versi 2.3.m3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dimana semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan; (2) Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dimana semakin tinggi pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan; (3) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, artinya tingginya motivasi kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kondusifnya lingkungan kerja; (4) Pengawasan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dimana pengawasan yang tinggi dari pihak manajemen tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan; dan (5) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja, artinya motivasi kerja karyawan yang tinggi tidak mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Efektivitas kerja, Lingkungan kerja, Pengawasan kerja dan Motivasi kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi organisasi, sehingga secara tidak langsung sumber daya tersebut menjadi harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia, organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi dapat ditentukan Sumber Daya Manusia. Untuk itu konsep pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif menjadi hal penting untuk diperhatikan dalam organisasi. Efektivitas merupakan gambaran dari suatu organisasi terhadap pencapaian sasaran, tujuan organisasi atau hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Tangkilisan, 2015:122). Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangatlah bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Efektivitas kerja di dalam suatu organisasi dapat dicapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan kedepan, keterampilan, keahlian, memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani dan memiliki semangat atau kejuangan yang baik dalam bekerja sebagai wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi sehingga berkontribusi besar di dalam mewujudkan tujuan organisasi secara optimal dengan cepat dan tepat pada waktunya. Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting di perusahaan karena tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat mewujudkan tujuannya. Dengan adanya karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya perusahaan perlu lebih memperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif.

Penelitian ini dilakukan pada PT Alba Baja yang menurut hasil studi pendahuluan terindikasi mengalami penurunan efektivitas kerja karyawan. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa transporter ini sangat berharap usaha yang dijalaninya dapat semakin berkembang dengan bertambahnya jumlah klien dan project yang

ditangani dari waktu ke waktu. Namun demikian, harapan perusahaan terlihat belum dapat direalisasikan dengan baik yang disebabkan oleh penurunan jumlah klien dan penyelesaian project yang ditangani terus mengalami kemunduran waktu penyelesaian. Salah satu penyebab penurunan pada jumlah klien adalah karyawan belum sepenuhnya bekerja dengan baik, optimal, dan efektif sesuai rencana dan harapan yang diinginkan perusahaan sehingga kerjasama dengan klien tidak mampu dipertahankan. PT Alba Baja hanya mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu paling rendah sebesar 50,7% yang terjadi pada triwulan ke-4 dan paling tinggi sebesar 82,97% pada triwulan ke-3. Sepanjang tahun 2018, karyawan terlihat hanya mampu mencapai target penyelesaian project sebesar 68,7% yang masih dibawah standar perusahaan. KPI yang tidak tercapai pada divisi operasional, sedangkan pada divisi *finance accounting* ada dua KPI yang tidak tercapai. Realisasi hasil kerja yang tidak mencapai KPI menunjukkan bahwa karyawan mengalami penurunan dalam hal efektivitas kerja sehingga dapat menyulitkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

KAJIAN LITERATUR

Efektivitas Kerja

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja atau karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting di perusahaan karena tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat mewujudkan tujuannya. Dengan adanya karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya perusahaan perlu lebih memperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih efektif. Efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang cukup besar dalam mewujudkan organisasi yang baik. Oleh karena itu masalah efektivitas kerja yang masih ditemukan harus ditangani dengan serius dan dicari solusinya. Upaya peningkatan efektivitas kerja salah satunya dapat dilakukan melalui penataan lingkungan kerja yang kondusif, sebagai salah satu bentuk kompensasi pihak manajemen kepada karyawan. Kompensasi tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa non finansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2017:44) lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga berperan penting yang mana harus bisa memberikan rasa aman yang dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga sangat mempengaruhi perkembangan dari kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman dan lingkungan kerja non fisik yang keberadaannya dapat mendukung aktifitas kerja karyawan sehingga menjadi lebih efektif. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunnyoto, 2013:38). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Wignjosoebroto (2013:83) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu semua keadaan yang terdapat ditempat kerja seperti temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja manusia tersebut. Sementara Siagian (2014:56)

mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

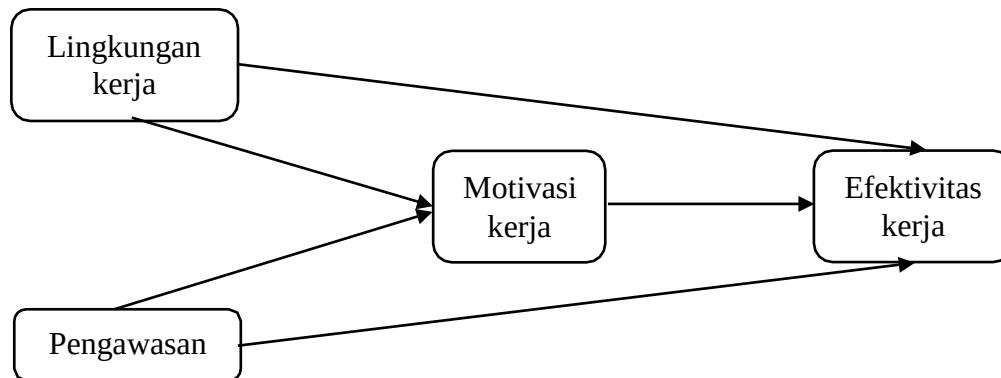
Pengawasan Kerja

Pengawasan pada hakekatnya merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan dengan hasil yang diinginkan. Pada pokoknya controlling atau pengawasan adalah keseluruhan daripada kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan dengan kriteria, norma, standar atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kadarman dan Udaya (2015:159) mendefinisikan pengawasan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2014:122) yang dimaksud pengawasan adalah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Ciri terpenting dari konsep ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan. Menurut Terry (2014:195) pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas yang direncanakan. Selanjutnya Winardi (2016:185) menyatakan pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2014:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2015:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Hariandja (2016:320) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku/ keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja menurut Yusuf (2015:26) adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Sedangkan menurut Kadarisman (2014:278) motivasi kerja didefinisikan sebagai

suatu dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi kerja, bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan semangat untuk bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian digunakan untuk menjawab permasalahan harus relevan dengan masalah yang diteliti. Sehingga penggunaan metode atau prosedur penelitian mampu memecahkan permasalahan yang akan membawa pada kesimpulan yang kebenarannya tidak diragukan lagi, karena data yang diperoleh obyektif, valid dan reliabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk penelitian yang menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung. Sementara yang dimaksud pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran pengaruh dan hubungan diantara variabel tersebut. Dalam penelitian ini data yang digunakan dan diolah adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2013:14). Berdasarkan prosedurnya, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena hal-hal yang diteliti adalah hal-hal yang sifatnya masa sekarang, dan hasil penelitian yang diperoleh berupa data angka yang selanjutnya diolah agar data tersebut memiliki makna

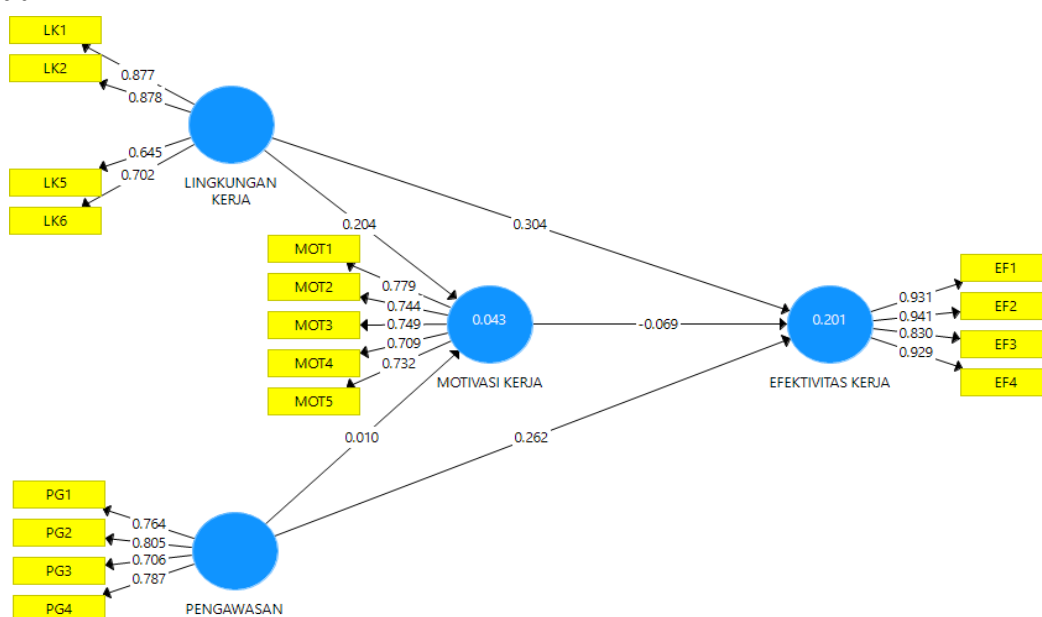
Populasi dan Sampel

Menurut pendapat Arikunto (2015:100) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian seluruh karyawan pada PT Alba Baja yang berjumlah 556 orang. Oleh karena jumlah populasi tidak terbatas, maka diperlukan penarikan sampel dengan mempertimbangkan berbagai kriteria tertentu agar diperoleh sampel yang representative mewakili populasi. Penarikan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan jumlah indikator dikali dengan 5-10 kali. Diketahui jumlah indikator sebagaimana dijelaskan pada tabel

3.1 adalah 19 indikator. Pada penelitian ini jumlah sampel ditetapkan angka minimal yaitu dari 5 kali jumlah indikator sehingga diperoleh sampel sebanyak: Jumlah sampel = 5 x Jumlah indikator = 5 x 19 = 95 responden. Adapun pemilihan sampel pada penelitian ini termasuk pada jenis probability sampling karena tersedianya data karyawan dari PT Alba Baja secara jelas. Oleh karena itu, sampel dipilih dengan pendekatan stratified random sampling berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada tiap divisinya. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Model persamaan struktural (SEM) merupakan suatu teknik analisis multivariate yang menggabungkan analisis faktor dan analisis jalur sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji dan mengestimasi secara simultan hubungan antara variabel eksogen dan endogen multiple dengan banyak faktor (Ghozali dan Latan, 2014:122). Partial Least Square (PLS) adalah bagian dari SEM. PLS adalah teknik terbaru yang banyak diminati, karena tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal atau sebuah penelitian dengan sampel yang sedikit. Ghozali dan Latan (2014) mengungkapkan salah satu kelebihan PLS-SEM dibanding dengan CB-SEM adalah mampu handle model yang kompleks dengan multiple variabel eksogen dan endogen dengan banyak indikator, dapat digunakan pada jumlah sampel kecil dan dapat mengatasi variabel dengan tipe nominal, ordinal dan continuous. Tahapan yang digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan dua langkah (two step approach) yang dikemukakan oleh Anderson dan Gerbing (1998) dalam Ghozali dan Latan (2014). Langkah-langkah dalam two step approach diantaranya (1) melakukan analisis faktor konfirmatori, dan (2) menguji model struktural secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah menguji bentuk pengukuran dalam model mencakup menguji Convergent Validity, Discriminant Validity serta Composite Reliability. Pengujian Convergent Validity dicoba dengan memandang angka loading factor masing-masing penanda indikator kepada konstruksinya. Buat riset konfirmatori, batasan loading factor yang dipakai ialah sebesar 0,7. Hasil PLS model konstruksinya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Outer Model Penelitian

Tidak hanya dengan melihat angka loading factor tiap-tiap indicator, pengujian keabsahan konvergen pula dilakukan dengan melihat angka AVE tiap-tiap konstruk, menyatakan sudah memenuhi keabsahan konvergen yang disyaratkan bila masing-masing konstruk sudah memiliki angka AVE > 0,5.

Tabel 1. Composite Reliabiliti

	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>AVE</i>
Lingkungan kerja	0,786	0,861	0,612
Pengawasan	0,779	0,850	0,588
Motivasi kerja	0,812	0,860	0,552
Efektivitas kerja	0,929	0,950	0,826

Menurut Ghozali (2017:121), variabel dikatakan valid apabila memperoleh nilai AVE > 0,5 dan dikatakan reliable apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,7. Dari data pada tabel diketahui bahwa keempat variabel penelitian sudah memperoleh nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* lebih dari 0,7 dan AVE lebih dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian dinyatakan telah memenuhi kriteria uji validitas dan reliabilitas konstruk.

Pengujian Hipotesis *Bootstrapping Effect*

Tabel 2. *Bootstrapping Effect*

	<i>T Statistics</i>	<i>P Value</i>
Lingkungan kerja -> efektivitas kerja	3,210	0,002
Pengawasan -> efektivitas kerja	2,763	0,007
Lingkungan kerja -> motivasi kerja	1,236	0,219
Pengawasan -> motivasi kerja	0,048	0,962
Motivasi kerja -> efektivitas kerja	0,492	0,623

Berdasarkan data di atas diketahui hasil pengujian hipotesis 1 yaitu lingkungan kerja -> efektivitas kerja memperoleh nilai *t statistic* (3,210) > *t* tabel (1,960); *p value* (0,002) < sig (0,05) yang menunjukkan hipotesis diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan di PT Alba Baja.

Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu pengawasan -> efektivitas kerja memperoleh nilai *t statistic* (2,763) > *t* tabel (1,960); *p value* (0,007) < sig (0,05) yang menunjukkan hipotesis diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Semakin tinggi pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan di PT Alba Baja.

Temuan ini ditunjukkan hasil pengujian hipotesis 3 yaitu lingkungan kerja -> motivasi kerja memperoleh nilai *t statistic* (1,236) < *t* tabel (1,960); *p value* (0,219) > sig (0,05) yang menunjukkan hipotesis ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tingginya motivasi kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kondusifnya lingkungan kerja yang ada.

Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu pengawasan -> motivasi kerja memperoleh nilai t statistic (0,048) < t tabel (1,960); p value (0,962) > sig (0,05) yang menunjukkan hipotesis diolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan tidak terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi pengawasan yang dilakukan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Temuan ditunjukan hasil pengujian hipotesis 5 yaitu motivasi kerja -> efektivitas kerja memperoleh nilai t statistic (0,493) < t tabel (1,960); p value (0,623) > sig (0,05) yang menunjukkan hipotesis ditolak. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Tingginya motivasi kerja karyawan tidak mempengaruhi efektivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan penelitian sebagai berikut: Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan di PT Alba Baja. Pengawasan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Semakin tinggi pengawasan yang dilakukan maka semakin tinggi efektivitas kerja karyawan di PT Alba Baja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tingginya motivasi kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kondusifnya lingkungan kerja. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tingginya pengawasan yang dilakukan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Tingginya motivasi kerja karyawan tidak mempengaruhi efektivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Shaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(36), 1892–1902.
- Ariesa, Yeni, Tommy, Utami, Jane, Maharidha, Intan, Siahaan, Nanda, Ciptara, Akila. (2015). Hubungan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Syailendra Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 11, No.4,
- Areros, William Agustinus. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Peningkatan Efektivitas Birokrasi (Studi Kasus Tentang Pelayanan Birokrasi di Kantor Sekretariat Walikota Manado). e-journal "Acta Diurna" Volume IV. No.3.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Riken Cipta.
- Daft, Richard. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga. Danim, Sudarwan. (2014). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta
- Endra, Jane Lousie., Imanuel Taringan dan Syawaluddin. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Kencana Inti Perkasa Medan. *Jurnal Bisnis Kolega* Vol 5 No 1
- Firmansyah, Muhammad Anang dan Nur Wulan Ramadhani. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. *Jurnal EKSEKUTIF* Volume 15
- Ghozali, Imam dan Henky Latan (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan. Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: BP Undip.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., (2016).

- Haryadi, D. (2022). Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *ECo-Buss*, 4(3), 660–675.
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nupus, H., & Wahyudi. (2021). Transformational Leadership, Training, Employee Performance Medias Organizational Citizenship Behavior dan Job Satisfaction. *Ultima Manajemen Journal*, 13(2), 304–323.
- Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Jakarta: Binarupa Aksara Handoko, T Hani. (2014). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herlambang, Susatyo. (2015). Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Heryati. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Cahaya Enim
- Ingsiyah, Heni., Putut Haribowo dan Isnaini Nurkhayati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Admisi & Bisnis Volume 20 No 1*
- Indrawijaya. (2012). Teori, Perilaku Dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Kadarisman (2014). Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarman dan Udaya. (2015). Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: Prenhallindo, Kolk, Berend van der., Paula M.G & Henk J. ter Bogt (2018). The Impact of Management Control on Employee Motivation and Performance in the Public Sector Europ
- Kultsum, Ummi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies Vol.2 No.2*
- Maman, Ukas. (2014). Manajemen. Konsep, Prinsip dan Aplikasi. Bandung: Agni Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moekijat (2012). Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan. Bandung: CV Mandar Maju.
- Moulana, Ferry., Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 44 No.1
- Murti, Ni Luh Bakti Mesha., Kusdi Rahardjo dan Muhammad Faisal Riza. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 6 No. 2

- Narpati, Bintang. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Bekasi Juanda. *Jurnal Kajian Ilmiah* Volume 17 Nomor 1
- Nawawi, Hadari (2017). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Nazir, Moh. (2012). *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemo, Alex S. (2017). *Manajenen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Asmirin. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan Dan Lljaj Jawa Timur. *Jurnal STIE Mahardhika*
- Pasaribu, Safran Efendi. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan. *Nusantara. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* Volume 1
- Prakoso, Rayka Dantyo., Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 14 No. 2
- Rahman, Nurwahda., Samsir Rahim, Hafidz Elfiansyah. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PT Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik* Volume 4 Nomor 3
- Rahmatullah, A., Ramdansyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(2), 161–176.
- Retnawati. (2017). Lingkungan Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja (Studi Pada PT Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung)
- Rinaldi, Thomas Sumarsan Goh, Wily Julitawaty. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT Multi Artha Universindo Medan. *Jurnal Bisnis Kolega* Vol. 4 No. 2.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Simamora, Hendra Winarta, Djamhur Hamid, Arik Prasetya. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Atria & Konferensi Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*
- Soetjipto, Budi W. (2015). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book
- Steers, Richard M. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James A.F. (2011). *Manajemen, Terjemahan: Antarikso, dkk*, Jakarta: Erlangga,
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V Wiratna. (2015). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistyorini. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Lalu Lintas Angkutan Jalan Kab. Karanganyar
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Ed.1, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2015). Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo Tarigan, Yuike Artiyani. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan Propinsi Sumatera Utara Terry, George R. (2014). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- The Liang Gie (2014). Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty Wibowo (2015). Manajemen Perubahan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Utama, Nanda Prasetya., Muhammad Mansur dan Afi Rachmat Slamet. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang). e- Jurnal Riset Manajemen Unisma Waruwu, Sozanolo. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. JENIUS. Vol. 1, No. 3,
- Widodo, Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wignjosoebroto, Sritomo. (2013). Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu. Surabaya: Guna Widya
- Wihartanti, Liana Vivin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2,
- Winardi, J. (2016). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, Burhanudin. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Raja Grafindo Persada.