Vol. 5, No. 1, 2026, pp. 206 - 212
DOI: https://doi.org/10.29210/arbitrase

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Jabar Jaya Perkasa

Supriatin[1], Nurdin[2], Hery Purwosusanto[3]
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Taman Siswa, Jakarta. Indonesia
[2,3]Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Indonesia

Article Info

Keyword:

Employee Work Effectiveness, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of leadership style and work environment on employee work effectiveness at PT Jabar Jaya Perkasa. A quantitative approach was employed using a survey method. The research involved eighty employees selected through random sampling. Data were collected through questionnaires measured using a Likert scale. The research instruments were evaluated through validity and reliability tests, while the data were analyzed using linearity testing, multiple linear regression, partial hypothesis testing, simultaneous hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Effective leadership through clear direction, motivation, communication, task allocation, supervision, and decision-making helps employees perform their duties more effectively. The work environment also has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Adequate facilities, workplace safety, physical comfort, material availability, and harmonious working relationships support employee concentration and productivity. Simultaneously, leadership style and work environment significantly affect employee work effectiveness. These findings imply that the company should strengthen leadership practices and improve both physical and nonphysical working conditions to enhance employee work effectiveness sustainably.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Supriatin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Taman Siswa, Jakarta. Indonesia
Email: abi.atvin@gmail.com

Pendahuluan

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, prosedur, waktu, dan standar yang telah ditetapkan akan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas serta efisiensi operasional. Dalam pelaksanaan proyek, efektivitas kerja menjadi semakin penting karena setiap keterlambatan, kesalahan informasi, ketidaksesuaian spesifikasi, dan keterbatasan fasilitas dapat memengaruhi jadwal serta biaya penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan dukungan kerja yang memadai agar setiap tugas dapat diselesaikan secara efektif.

Efektivitas kerja pada dasarnya menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dan sasaran yang telah ditetapkan. Prokopenko (1987) menjelaskan bahwa efektivitas dapat diketahui dengan membandingkan hasil yang hendak dicapai dengan hasil yang diperoleh. Karyawan dapat dikatakan bekerja secara efektif apabila mampu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan menghasilkan keluaran yang sesuai dengan sasaran organisasi. Lewis (1994) menambahkan bahwa pengembangan efektivitas kerja perlu didukung oleh kejelasan visi, prinsip, nilai, dan misi organisasi. Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga mencakup kemampuan karyawan dalam memanfaatkan potensi diri, menguasai pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan berkoordinasi dengan lingkungan kerja.

Efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, keterampilan, motivasi, ketekunan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi dukungan organisasi, hubungan kerja, kondisi lingkungan, dan ketersediaan fasilitas. Syamsuddin (2003) menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat diamati melalui durasi kegiatan, frekuensi pekerjaan, ketepatan waktu, ketabahan menghadapi kendala, pengabdian, tingkat aspirasi, dan arah sikap terhadap sasaran. Selain itu, Certo (1997) menegaskan bahwa kepercayaan antaranggota tim menjadi unsur penting dalam menciptakan kerja sama yang efektif.

Stoner dan Freeman (2000) menyatakan bahwa bekerja secara efektif berarti melaksanakan sesuatu dengan benar sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Efektivitas kerja tercermin dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang memenuhi persyaratan organisasi. Koontz dan Weihrich (2004) menjelaskan bahwa pencapaian tujuan perlu didukung oleh peralatan, metode, keterampilan, dan teknologi yang sesuai. Apabila salah satu unsur tersebut tidak tersedia secara memadai, proses penyelesaian pekerjaan dapat mengalami hambatan. Oleh karena itu, efektivitas kerja karyawan perlu dilihat sebagai hasil interaksi antara kemampuan individu dan dukungan sistem kerja perusahaan.

Salah satu faktor yang diperkirakan memengaruhi efektivitas kerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, melindungi, dan memberikan teladan kepada karyawan. Wahjosumidjo (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mencakup kemampuan menggerakkan, mengarahkan, membimbing, membina, serta memberikan dorongan kepada bawahan. Nawawi (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain agar bersedia melakukan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Sejalan dengan itu, Robbins (2000) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok agar bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam mengintegrasikan kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Stoner dan Gilbert (2003) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk mendorong motivasi dan produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan semangat, kepuasan, dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menimbulkan ketidakjelasan arahan, lemahnya koordinasi, serta rendahnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi, membagi tugas, mengambil keputusan, dan memberikan dukungan menjadi bagian penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga diperkirakan memengaruhi efektivitas kerja. Ahyari (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Saydam (2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan serta dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, dan keamanan kerja. Kondisi fisik yang tidak memadai dapat mengurangi konsentrasi, kenyamanan, dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Sedarmayanti (2001) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan peralatan, ruang kerja, sirkulasi udara, penerangan, dan kebisingan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dan

bawahan, hubungan antarkaryawan, serta suasana sosial di tempat kerja. Evans (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi secara produktif, aman, dan nyaman. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi, membangun kerja sama, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Permasalahan efektivitas kerja pada PT Jabar Jaya Perkasa terlihat dari masih adanya kesalahan informasi, keterlambatan material, keterbatasan fasilitas pendukung, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya menyenangkan. Dalam pengelolaan proyek, karyawan juga harus menghadapi perubahan pekerjaan, tambahan pekerjaan, ketidaksesuaian kontrak, keterbatasan waktu, dan perubahan spesifikasi teknis. Kondisi tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan, memperlambat penyelesaian proyek, dan meningkatkan biaya operasional. Keadaan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui pengelolaan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan efektivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan keputusan yang tepat dapat membantu karyawan melaksanakan tugas secara terarah. Pada saat yang sama, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, serta pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Jabar Jaya Perkasa.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan melalui pengolahan data secara statistik. Penelitian dilaksanakan pada PT Jabar Jaya Perkasa di Kota Bekasi pada tahun 2025. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas kerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah karyawan PT Jabar Jaya Perkasa. Sampel penelitian berjumlah 80 karyawan yang dipilih secara acak. Pengambilan sampel secara acak dilakukan agar setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja karyawan.

Sebelum digunakan untuk menguji hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Data juga diuji menggunakan uji normalitas untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon}$$

Keterangan:

Y	= efektivitas kerja karyawan
α	= konstanta
β_1	= koefisien regresi gaya kepemimpinan
β_2	= koefisien regresi lingkungan kerja
X_1	= gaya kepemimpinan

X_2 = lingkungan kerja
ε = galat atau faktor lain di luar model penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan. Keputusan pengujian ditetapkan pada tingkat signifikansi 5%. Variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam menjelaskan perubahan efektivitas kerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara setiap variabel bebas dan efektivitas kerja karyawan bersifat linear. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi deviation from linearity lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Komponen	Jumlah Kuadrat	df	Rata-Rata Kuadrat	F	Signifikansi
Efektivitas kerja	4.057,182	26	292,876	2,019	0,000
Gaya kepemimpinan	2.987,871	1	3.472,439	28,053	0,000
Deviation from linearity	589,437	25	58,085	0,392	0,397
Within groups	4.958,892	358	35,887	–	–
Total	4.625,705	486	–	–	–

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 1, nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,397 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hubungan antara gaya kepemimpinan dan efektivitas kerja karyawan dinyatakan linear.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Komponen	Jumlah Kuadrat	df	Rata-Rata Kuadrat	F	Signifikansi
Efektivitas kerja	3.192,786	25	283,467	2,368	0,000
Lingkungan kerja	3.014,829	1	2.587,163	54,175	0,000
Deviation from linearity	4.285,063	24	20,878	0,427	0,417
Within groups	2.148,905	267	23,295	–	–
Total	4.687,192	297	–	–	–

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,417 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, hubungan antara lingkungan kerja dan efektivitas kerja karyawan juga dinyatakan linear.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	Koefisien B	Kesalahan Standar	Beta	t Hitung	Signifikansi	Tolerance	VIF
Konstanta	0,608	0,376	–	2,758	0,000	–	–
Gaya kepemimpinan	0,391	0,397	0,246	2,758	0,002	0,274	1,362

Lingkungan kerja	0,375	0,305	0,279	2,602	0,001	0,253	1,408

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0{,}608 + 0{,}391X_1 + 0{,}375X_2$$

Keterangan:
Y = efektivitas kerja karyawan
X_1 = gaya kepemimpinan
X_2 = lingkungan kerja

Konstanta sebesar 0,608 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai tetap, efektivitas kerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,608. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,391 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,391. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,375 berarti setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,375.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 2,758 dengan signifikansi 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,602 dengan signifikansi 0,001. Nilai tersebut juga lebih kecil dari 0,05, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Jumlah Kuadrat	df	Rata-Rata Kuadrat	F Hitung	Signifikansi
Regresi	3,070	3	1,492	2,948	0,000
Residual	2,781	35	0,053	–	–
Total	2,805	29	–	–	–

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Nilai F hitung sebesar 2,948 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Jabar Jaya Perkasa.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Kesalahan Standar Estimasi	Durbin–Watson
0,885	0,789	0,806	0,5581	2,974

Sumber: Data penelitian diolah, 2025.

Nilai R sebesar 0,885 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan efektivitas kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,789 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi efektivitas kerja karyawan sebesar 78,9%, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik pola kepemimpinan yang diterapkan, semakin efektif pula karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, pembagian tugas, dan pengawasan yang jelas dapat membantu karyawan memahami sasaran pekerjaan serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan proyek.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2000) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Temuan ini juga mendukung pendapat Nawawi (2001) bahwa kepemimpinan mencakup kemampuan menggerakkan, memotivasi, dan memengaruhi bawahan agar bersedia melaksanakan tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Dalam konteks PT Jabar Jaya Perkasa, kemampuan pimpinan dalam mengoordinasikan pekerjaan, menyampaikan informasi, dan mengambil keputusan dapat membantu mengurangi keterlambatan serta meningkatkan ketepatan pelaksanaan proyek.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung sarana yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas, keterlambatan material, kebisingan, dan hubungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat penyelesaian pekerjaan.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Evans (2005) bahwa lingkungan kerja merupakan berbagai kondisi yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi secara lebih produktif, aman, dan menyenangkan. Sedarmayanti (2001) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup unsur fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik meliputi fasilitas, penerangan, suhu, kebisingan, dan ruang kerja, sedangkan lingkungan nonfisik meliputi hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja. Kedua aspek tersebut perlu dikelola dengan baik agar karyawan dapat bekerja secara efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan, tetapi juga oleh kondisi lingkungan tempat karyawan melaksanakan tugas.

Hasil tersebut mendukung pendapat Stoner dan Freeman (2000) bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan ini juga sesuai dengan pandangan Schermerhorn (1995) bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi umum dan khusus yang memengaruhi aktivitas organisasi. Pemimpin yang efektif perlu mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan fasilitas yang diperlukan, membangun komunikasi yang jelas, dan menjaga koordinasi antarbagian.

Secara praktis, PT Jabar Jaya Perkasa perlu meningkatkan kualitas komunikasi pimpinan, ketepatan penyampaian informasi proyek, kejelasan pembagian tugas, dan kecepatan pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu memastikan ketersediaan material, kelayakan fasilitas pendukung, keamanan kerja, dan hubungan kerja yang harmonis. Kombinasi kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu, spesifikasi, dan standar yang telah ditetapkan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Jabar Jaya Perkasa. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, pembagian tugas, komunikasi, dan pengawasan secara jelas dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih terarah dan efektif. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Kondisi kerja yang aman, nyaman, didukung fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Secara simultan,

gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan efektivitas kerja memerlukan penerapan kepemimpinan yang tepat sekaligus penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas komunikasi pimpinan, ketepatan pengambilan keputusan, kejelasan pembagian tugas, serta konsistensi pengawasan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperbaiki fasilitas kerja, memastikan ketersediaan material, menjaga keamanan kerja, dan membangun hubungan kerja yang baik agar efektivitas kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Referensi

Ahyari, A. (2000). *Manajemen produksi: Perencanaan sistem produksi*. BPFE.
Certo, S. C. (1997). *Modern management* (7th ed.). Prentice Hall.
Evans, J. R. (2005). *Creative thinking in the decision and management sciences*. Bumi Aksara.
Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management* (9th ed.). McGraw-Hill.
Lewis, R. G., & Smith, D. H. (1994). *Total quality in higher education*. St. Lucie Press.
Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
Prokopenko, J. (1987). *Productivity management: A practical handbook*. International Labour Office.
Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi* (Edisi ke-5). Erlangga.
Saydam, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Djambatan.
Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1997). *Organizational behavior* (6th ed.). John Wiley & Sons.
Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R., Jr. (1995). *Management* (6th ed.). Prentice Hall.
Syamsuddin, S. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya*. RajaGrafindo Persada.