

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA, KOORDINASI KERJA, DAN
KUALITAS KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN DI
PT. MATAHARI MEGAH**

Chryzanta Farrelyn Halim

Universitas Pradita

chryzanta.farrelyn@student.pradita.ac.id

William Widjaja

Universitas Pradita

william.widjaja@pradita.ac.id

ABSTRACT

Staff performance serves as a vital element in bolstering organizational efficiency. This investigation seeks to examine the impact of operational efficiency, team collaboration, and output standards on staff performance within PT. Matahari Megah. Employing a quantitative methodology, the study utilized a survey technique via questionnaires disseminated through the Google Forms platform. Primary data were gathered from 46 staff members employing a total sampling method. Statistical analysis involved multiple linear regression analysis using SPSS version 30, subsequent to conducting tests for validity, reliability, and classical assumptions. Findings reveal that operational efficiency, team collaboration, and output standards collectively exert a significant influence on staff performance. Individually, operational efficiency and team collaboration demonstrate a positive and significant relationship with staff performance, whereas output standards exhibit a positive yet non-significant association. These outcomes imply that enhancing operational efficiency and team collaboration holds greater prominence in boosting staff performance relative to output standards. The research yields theoretical contributions by strengthening human resource management theories concerning process-related factors, alongside practical applications for organizations in formulating ongoing strategies to elevate staff performance.

Keywords: *Work Effectiveness, Work Coordination, Work Quality, Employee Performance.*

ABSTRAK

Performa pegawai memainkan peran krusial dalam mendukung efisiensi suatu organisasi. Kajian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak efisiensi operasional, sinergi tim, serta standar hasil kerja pada performa pegawai di perusahaan PT. Matahari Megah. Pendekatan penelitian bersifat kuantitatif,

dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan instrumen kuesioner yang didistribusikan via *platform Google Forms*. Sumber data utama diperoleh dari respon 46 pegawai melalui metode *sampling total*. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linier ganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30, setelah memastikan validitas, reliabilitas, dan pemenuhan asumsi klasik. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa secara bersama-sama, efisiensi operasional, sinergi tim, dan standar hasil kerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap performa pegawai. Dari segi individu, efisiensi operasional serta sinergi tim menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan performa pegawai, sementara standar hasil kerja menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi dan sinergi tim lebih berperan utama dalam mendorong performa pegawai dibandingkan standar hasil kerja. Kajian ini menghasilkan implikasi teoritis melalui penguatan teori manajemen sumber daya manusia mengenai aspek proses kerja, serta implikasi praktis untuk perusahaan dalam merancang kebijakan berkelanjutan guna meningkatkan performa pegawai.

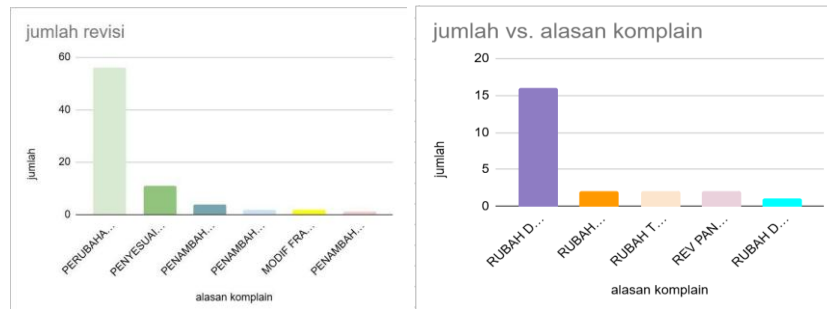
Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Koordinasi Kerja, Kualitas Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja (*performance*) dapat dipahami sebagai capaian kerja yang dihasilkan individu setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Akan tetapi, konsep kinerja tidak semata-mata merepresentasikan output akhir, melainkan juga merefleksikan proses kerja yang ditempuh dalam mencapai hasil tersebut. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan pegawai dalam menghasilkan output kerja yang dinilai dari aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Adinda *et al.*, 2023). Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam determinan yang bersumber dari dalam maupun luar individu. Faktor internal mencakup kapasitas pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, karakter personal, sikap, serta pola perilaku kerja yang secara langsung mempengaruhi capaian kinerja. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kualitas hubungan kerja antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang membentuk iklim pelaksanaan tugas (Adinda *et al.*, 2023). Penelitian ini akan berfokus kepada kinerja di PT. Matahari Megah, dimana efektivitas kerja masih bisa ditingkatkan lagi dengan maksimal. Salah satu data ukur efektivitas kerja adalah data revisi yang dilakukan

pada salah satu proyek PT. Matahari Megah di tahun 2025 untuk PT. GS Battery Indonesia. Berikut data yang telah diolah :

Gambar 1 (Data revisi dan *rebuild* proyek GS Battery)



Sumber : Peneliti

Berdasarkan data hasil olahan laporan lapangan proyek GS Battery, terdapat dua kategori utama penyebab perubahan, yaitu revisi dan rebuild. Pada kategori revisi, alasan komplain yang paling dominan adalah perubahan dimensi menyesuaikan aktual dengan jumlah sebanyak 56 kali, diikuti oleh penyesuaian ukuran lubang sebanyak 11 kali, serta beberapa alasan lain seperti penambahan ulir, penambahan simbol las, dan modifikasi frame untuk menyamakan dengan WINTEQ yang memiliki frekuensi lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas revisi terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara ukuran aktual di lapangan dengan gambar atau desain awal yang telah dibuat.

Gambar 2 Jumlah persentase revisi dan rebuild berdasarkan data sekunder

Kategori	Jumlah (perkiraan)	Persentase (%)
Revisi	12–13 part	≈ 17–18%
Rebuild	3–4 part	≈ 4–6%
Total	71–72 part	100%

Sumber : Peneliti

Secara keseluruhan, performa produksi menunjukkan tingkat kesesuaian moderat terhadap *benchmark* perusahaan. Revisi produk perlu menjadi fokus utama perbaikan melalui peningkatan pengawasan di tahap awal produksi, evaluasi SOP, dan pelatihan operator untuk menurunkan rasio revisi hingga di bawah batas 15%. Sedangkan pada kategori *rebuild*, penguatan kontrol akhir (*final inspection*) disarankan agar tetap menjaga persentase di bawah standar toleransi 5%. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menjaga efisiensi lini produksi, menekan biaya rework, serta meningkatkan reliabilitas kualitas output sesuai dengan standar manufaktur modern. Sementara itu, pada kategori rebuild, alasan komplain yang paling sering muncul adalah rubah dimensi *sprocket* menyesuaikan aktual sebanyak 16 kali, diikuti oleh beberapa alasan lain seperti rubah material, rubah tap menyesuaikan part standar, dan revisi panjang serta jumlah tambah yang masing-masing terjadi sebanyak dua kali, serta rubah dimensi menyesuaikan dengan WINTEQ (pihak eksternal) sebanyak satu kali. Pola ini menunjukkan bahwa permasalahan utama pada kategori rebuild juga didominasi oleh ketidaksesuaian dimensi aktual, serupa dengan kategori revisi. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa sebagian besar komplain dan perubahan desain pada proyek GS Battery disebabkan oleh perbedaan kondisi aktual di lapangan dengan perencanaan awal. Oleh karena itu, peningkatan ketelitian pada tahap pengukuran dan koordinasi antara tim desain, produksi, serta lapangan menjadi hal yang penting untuk meminimalkan terjadinya revisi maupun rebuild di masa mendatang. Optimalisasi kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan

dari tingkat efektivitas kerja yang dimiliki oleh individu maupun organisasi. Efektivitas kerja menunjukkan kapasitas organisasi dalam merealisasikan target operasional jangka pendek serta visi jangka panjang yang telah dirumuskan sebelumnya. Penentuan tujuan tersebut tidak bersifat netral, melainkan dipengaruhi oleh kepentingan para pemangku kepentingan strategis, sudut pandang subjektif penilai, serta fase perkembangan organisasi yang sedang dijalani (Wau, 2022). Dari perspektif operasional, efektivitas kerja merefleksikan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Keberhasilan kerja dapat dievaluasi melalui ketepatan waktu penyelesaian, metode pelaksanaan pekerjaan, serta efisiensi biaya yang dikeluarkan selama proses berlangsung. Oleh karena itu, efektivitas kerja dapat dimaknai sebagai indikator keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai sasaran kerja secara tepat, efisien, dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan (Rahayuni, 2022). Lebih lanjut, efektivitas kinerja organisasi tidak hanya tercermin pada capaian individu, tetapi juga pada sinergi kinerja kelompok yang ditunjukkan melalui pencapaian tujuan bersama. Secara menyeluruh, efektivitas kinerja organisasi menggambarkan keterpaduan yang harmonis antara input, proses pelaksanaan, dan output kerja yang dikelola secara sistematis untuk mencapai sasaran organisasi (Dwinanda *et al.*, 2023). Pengelolaan organisasi yang selaras dengan misi dan tujuan dapat tercapai apabila didukung oleh komunikasi kerja yang baik dalam proses operasional. Karena itu, koordinasi kerja menjadi hal yang penting. Melalui koordinasi, karyawan dapat memahami instruksi pimpinan dan bekerja secara tim dalam lingkungan organisasi. Pada dasarnya, koordinasi kerja berfokus pada perencanaan yang teratur dan efektif untuk memastikan setiap karyawan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik (Putra *et al.*, 2017). Koordinasi yang efektif merupakan aspek krusial dalam perusahaan karena dapat mencegah terjadinya pemborosan serta tumpang tindih aktivitas yang berpotensi menghambat efisiensi kerja. Fungsi utama koordinasi adalah menyatukan langkah dan tindakan antara pimpinan dengan bawahan (Luluk Maghfiroh & Efendi, 2024). Selain dari efektivitas kerja dan koordinasi kerja, kualitas kerja juga sangat berpengaruh dalam menentukan standar output mesin yang di produksi. Kualitas kerja yang baik mencerminkan tingkat produktivitas

yang tinggi, sebab hal tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dalam organisasi dilakukan secara efektif dan efisien (Wau, 2022). Kualitas kerja dapat dipahami sebagai kemampuan pegawai dalam menunjukkan performa terbaik demi mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Marcana, kualitas kerja merupakan perwujudan perilaku maupun aktivitas yang dijalankan sesuai dengan harapan, kebutuhan, serta sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Frinaldi *et al.*, 2022). Kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja yang mencerminkan proses pelaksanaan tugas hingga hasil yang diperoleh, yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi dan kompetensi individu, serta faktor eksternal, termasuk kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Pada PT. Matahari Megah, upaya peningkatan kinerja karyawan masih menjadi kebutuhan, yang salah satunya tercermin dari tingginya tingkat revisi pada pelaksanaan proyek tahun 2025. Efektivitas kerja, koordinasi yang terstruktur, dan kualitas kerja yang unggul merupakan determinan utama dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan sekaligus mendukung pencapaian sasaran organisasi. Oleh karena itu, pencapaian kinerja perusahaan yang optimal sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara konsisten dan efisien.

TELAAH LITERATUR

Kinerja karyawan

Berdasarkan pandangan Ivancevich, Konopaske, dan Matteson sebagaimana dikutip oleh Fatchurrohman *et al.* (2023), individu diharapkan untuk berperilaku sedemikian sehingga mampu mengoptimalkan hasil kerja mereka. Pada dasarnya, produktivitas seseorang dalam jabatannya merupakan manifestasi langsung dari usaha yang telah dikerahkan. Sementara itu, menurut Ainsworth, Smith, dan Millership melalui referensi Fatchurrohman *et al.* (2023), produktivitas dapat dipahami sebagai output dari suatu rangkaian proses. Ketika manusia, sumber daya, dan situasi spesifik digabungkan dengan maksud tertentu untuk menciptakan barang atau jasa, hal itu didefinisikan sebagai produktivitas. Produktivitas dinilai sebagai baik, superior, atau potensial tinggi jika integrasi elemen-elemen tersebut berhasil menghasilkan *output* dengan standar mutu dan

volume yang diharapkan serta sesuai dengan anggaran yang telah ditentukan. Sebaliknya, jika capaian tidak mencapai ekspektasi, maka produktivitas dianggap kurang atau menurun. Menurut Husain *et al.* (2022), produktivitas merepresentasikan tolok ukur efektivitas dan efisiensi yang ditampilkan oleh tenaga kerja dalam melaksanakan kewajiban harian mereka di dalam suatu entitas organisasi atau korporasi selama periode waktu tertentu. Menurut Lubis *et al.* (2021), produktivitas merupakan capaian kerja yang menekankan pada dimensi mutu dan jumlah yang diraih oleh seorang pegawai dalam menunaikan tugas-tugas yang selaras dengan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson sebagaimana disampaikan oleh Wahyuni *et al.* (2022), produktivitas tenaga kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan: Tingkat ketepatan dan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan standar organisasi, mencerminkan kemampuan menghasilkan output yang bernilai dan berkualitas tinggi.
2. Kuantitas pekerjaan: mengacu pada total beban atau sasaran kerja yang berhasil diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat produktivitas serta efisiensi seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
3. Ketepatan waktu: menunjukkan kemampuan individu dalam menuntaskan tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang telah direncanakan, dan mencerminkan disiplin serta keterampilan karyawan dalam mengelola waktu secara efektif.
4. Kehadiran: Konsistensi kehadiran karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.
5. Kemampuan bekerja sama : Kemampuan berkolaborasi dan berinteraksi efektif dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama secara harmonis dan produktif.

Berdasarkan sintesis dari berbagai pandangan teoretis, kinerja dapat dimaknai sebagai capaian kerja individu yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas secara terarah dalam rangka mendukung pencapaian sasaran organisasi. Tingkat kinerja menunjukkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan menjalankan tanggung jawabnya, baik ditinjau dari mutu maupun volume hasil kerja. Lebih

lanjut, kinerja turut dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola sumber daya yang tersedia serta menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan menghasilkan output yang sejalan dengan target serta standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan integrasi berbagai pandangan teoretis, kinerja karyawan dalam penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai persepsi kinerja karyawan, bukan semata-mata kinerja objektif yang diukur secara administratif. Hal ini didasarkan pada luasnya cakupan konsep kinerja yang mencakup dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama, yang secara empiris sulit diobservasi secara langsung dan seragam dari satu sudut pandang tunggal. Pengukuran kinerja dalam konteks organisasi modern bersifat multidimensional dan dapat dievaluasi dari berbagai perspektif (360 derajat), termasuk penilaian atasan, rekan kerja, sistem organisasi, maupun penilaian diri karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, penggunaan instrumen kuesioner dalam penelitian ini merefleksikan bagaimana karyawan memaknai, menilai, dan mempersepsikan capaian kinerjanya dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pendekatan perseptual ini dinilai relevan karena persepsi individu terhadap efektivitas, koordinasi, dan kualitas kerja akan mempengaruhi sikap, motivasi, serta perilaku kerja yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam penelitian ini diposisikan sebagai konstruk perseptual yang representatif untuk menggambarkan evaluasi subjektif karyawan terhadap pelaksanaan dan hasil kerja mereka di dalam organisasi.

Efektivitas kerja

Konsep efektivitas merujuk pada kapasitas suatu aktivitas atau tanggung jawab dalam mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan perencanaan dan periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya (Shofiyono & Setiawati, 2021). Dalam konteks kinerja organisasi, efektivitas kerja dipahami sebagai kapabilitas individu untuk menuntaskan tugas yang diamanahkan secara optimal tanpa menghadapi tekanan psikologis maupun hambatan signifikan sepanjang proses eksekusinya (Pahmawati *et al.*, 2020). Karyawan yang konsisten dalam menyelesaikan seluruh

tanggung jawabnya mencerminkan level efektivitas kerja yang superior. Korelasi positif terbentuk antara volume tugas yang terselesaikan dengan derajat efektivitas kerja, semakin substansial pencapaian tugas, semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya, begitu pula sebaliknya. Secara esensial, efektivitas kerja merepresentasikan keadaan di mana objektif organisasi dapat terealisasi melalui penyelesaian tugas yang selaras dengan blueprint strategis yang telah dirumuskan (Dua & Rumerung, 2022). Menurut Siagian melalui (Shofiyono & Setiawati, 2021) efektivitas kerja meliputi beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan menyesuaikan diri : Kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi, maupun sistem organisasi agar tetap produktif dan relevan dalam menjalankan tugasnya.
2. Prestasi kerja : Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target atau hasil kerja yang telah ditetapkan, mencerminkan kompetensi, dedikasi, dan profesionalisme dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Kepuasan kerja : Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan realitas kerja, mencerminkan motivasi dan loyalitas terhadap organisasi.

Efektivitas kerja dapat dipahami sebagai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara optimal dan tepat waktu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sebagaimana disimpulkan dari hasil sintesis berbagai pandangan yang ada. Konsep efektivitas kerja menunjukkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan melalui pelaksanaan tugas yang berjalan lancar tanpa tekanan berlebihan. Oleh karena itu, apabila seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak serta kualitas yang optimal, maka tingkat efektivitas kerjanya akan semakin meningkat.

Koordinasi Kerja

Koordinasi kerja dipahami sebagai mekanisme kolaboratif yang memungkinkan berbagai unit, lembaga, atau bagian dalam organisasi bekerja secara terpadu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu, sehingga setiap pihak dapat saling melengkapi, memberikan dukungan, serta memperkuat kontribusi masing-masing

dalam pencapaian tujuan bersama. Pandangan ini menekankan bahwa koordinasi berfungsi sebagai sarana penyalarsan antar unit agar aktivitas yang dilakukan tidak berjalan secara terpisah, melainkan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Awaludin dalam Maduwu, 2022; Siregar *et al.*, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, koordinasi juga dipandang sebagai proses pengintegrasian tujuan dan tindakan dari berbagai elemen organisasi, seperti departemen atau unit fungsional yang berbeda, sehingga pencapaian hasil kerja dapat dilakukan dengan lebih terarah, mudah, dan tepat sasaran (Lubis *et al.*, 2021). Menurut (Mardhiana, 2023) koordinasi kerja meliputi beberapa indikator berikut :

1. Kesatuan tindakan : Koordinasi menuntut adanya kesadaran bersama dari seluruh anggota organisasi atau unit kerja agar setiap individu maupun bagian tidak bertindak secara terpisah dan tetap berjalan searah dengan tujuan organisasi.
2. Komunikasi : Dalam suatu organisasi, komunikasi memiliki peran yang sangat vital karena melalui komunikasi tingkat partisipasi anggota dapat meningkat. Selain itu, komunikasi menjadi sarana bagi pimpinan dalam menyampaikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawan secara jelas.
3. Pembagian kerja : Prinsip pembagian kerja diterapkan agar organisasi dapat beroperasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pembagian kerja, setiap anggota memiliki tanggung jawab dan peran yang spesifik sehingga kegiatan organisasi dapat berjalan lebih terarah dan efisien.
4. Disiplin : Disiplin berkaitan dengan sikap serta perilaku individu maupun kelompok dalam menaati dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Kedisiplinan ini menjadi dasar terciptanya keteraturan dan keharmonisan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, penulis dapat merumuskan bahwa koordinasi kerja adalah suatu rangkaian proses untuk mensinergikan tujuan, aktivitas, serta tindakan dari beragam unit atau divisi dalam organisasi melalui pola kerja sama yang saling melengkapi dan mendukung. Dengan adanya

koordinasi yang efektif, setiap komponen organisasi mampu beroperasi secara selaras dan efisien, sehingga pencapaian sasaran organisasi menjadi lebih terarah, mudah, dan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merefleksikan tingkat mutu pelaksanaan tugas yang ditunjukkan oleh seorang pegawai, yang dapat dilihat dari aspek ketepatan, kelengkapan, serta kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain sebagai karakteristik proses kerja, kualitas kerja juga dipahami sebagai hasil kerja yang dapat diukur melalui tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam memanfaatkan berbagai sumber daya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Agustina, 2021). Dalam konteks organisasi, kualitas kerja memiliki peran strategis karena menentukan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. Peningkatan kualitas kerja tersebut umumnya diawali melalui proses rekrutmen yang selektif dan dilanjutkan dengan program pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan (Wau, 2022). Sejalan dengan pandangan tersebut, kualitas kerja juga dipandang sebagai standar kinerja yang harus dijaga oleh karyawan agar mampu menghasilkan output kerja yang maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan (Bitikal *et al.*, 2025). Menurut (Selfianita & Chair, 2021) kualitas kerja mempunyai beberapa indikator yaitu :

1. Kesesuaian : Kesesuaian dapat dipahami sebagai tahap penting ketika karyawan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi secara selaras dengan standar yang berlaku. Melalui proses kinerja, kesesuaian ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam merancang pekerjaan, menunjukkan kreativitas dalam pelaksanaannya, menilai kembali hasil tindakannya, serta melakukan perbaikan yang diperlukan.
2. Kerapian : Kerapian dapat dipahami sebagai kemampuan atau potensi yang dimiliki seseorang, baik yang sudah terlihat maupun yang masih belum sepenuhnya terealisasi untuk menata, menyusun, dan menyajikan pekerjaan secara teratur sehingga hasilnya tampak rapi dan tertata optimal.
3. Kelengkapan : Kelengkapan dapat dipahami sebagai sikap kerja di mana karyawan menunjukkan perhatian penuh terhadap tugasnya, terutama dalam

memastikan seluruh aspek layanan atau pekerjaan terpenuhi secara menyeluruh.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja menggambarkan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang akurat, lengkap, dan tertata, serta berperan sebagai indikator efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kerja. Tingginya kualitas kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang selektif serta pembinaan yang dilakukan secara sistematis. Selain itu, kualitas kerja menjadi tolak ukur yang senantiasa dijaga oleh karyawan untuk mencapai performa terbaik dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan waktu penelitian ini akan mempengaruhi cakupan dari responden penelitian ini. Penelitian akan dilakukan melalui platform *Google Forms* secara *daring*. Partisipan kuisioner ini merupakan karyawan di PT. Matahari Megah beserta dengan divisi yang bersangkutan dalam proyek GS Battery ini. Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada area industri yang menjadi pusat kegiatan operasional perusahaan yang dipilih sebagai objek penelitian. Penentuan wilayah penelitian didasarkan pada keterkaitan aktivitas industri dengan variabel yang diteliti, sehingga diharapkan mampu menghasilkan temuan yang relevan dan aplikatif terhadap kondisi nyata di lapangan. Sumber data dan objek penelitian ditetapkan pada perusahaan tersebut dengan mempertimbangkan akses yang memadai serta kemudahan koordinasi, yang didukung oleh koneksi yang dimiliki peneliti. Pertimbangan ini dimaksudkan agar data yang diperoleh lebih akurat, komprehensif, dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat memperkuat validitas hasil penelitian yang dihasilkan. Studi ini berlangsung dari mulai dari September hingga Desember 2025. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai metode utama. Pendekatan tersebut diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif karena data yang dihimpun berupa data numerik yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik. Melalui metode ini, peneliti dapat melakukan pengkajian terhadap populasi maupun sampel tertentu dengan

memanfaatkan instrumen penelitian yang telah distandarisasi. Seluruh tahapan analisis dilakukan secara sistematis melalui perhitungan statistik guna memastikan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan dapat diuji secara objektif dan terukur (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dalam proses penentuan sampelnya. Teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih menjadi responden. Pada pendekatan ini, pemilihan subjek dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan dan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2020). Proses pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan memanfaatkan instrumen berupa *Google Form*. Menurut Hardani *et al.* (2020), penelitian survei merupakan metode pengumpulan informasi dari sejumlah sampel dengan memberikan daftar pertanyaan melalui kuesioner atau wawancara guna memperoleh gambaran mengenai karakteristik populasi. Survei ini bertujuan untuk memahami berbagai aspek yang melekat pada populasi seperti distribusi demografis, mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, agama, suku, dan etnis. Selain itu, metode survei juga digunakan untuk mengidentifikasi dimensi psikologis dan sosial individu, meliputi sikap, nilai, keyakinan, pandangan, preferensi, harapan, perilaku, serta kebiasaan dalam konteks kelompok sosial (Hardani *et al.*, 2020). Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan PT Matahari Megah yang dijadikan sebagai unit analisis. Menurut Sugiyono (2020), populasi merupakan kumpulan individu atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan kriteria penelitian dan menjadi dasar dalam melakukan generalisasi hasil. Penelitian ini didasari grand theory yang dicetuskan oleh Maslow, yaitu *hierarchy of needs* dengan menerapkan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil serta untuk mengurangi potensi bias dalam proses generalisasi temuan. Teknik total sampling digunakan jika jumlah relatif kecil, kurang dari 40-30 orang (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner secara daring menggunakan media *Google Form*. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel penelitian

dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan penilaian responden terhadap objek yang diteliti, dengan rentang pilihan jawaban yang merefleksikan tingkat persetujuan dari paling rendah hingga paling tinggi. Menurut Sugiyono (2020), analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen secara simultan. Dalam penelitian ini, metode tersebut dimanfaatkan untuk menganalisis pengaruh Efektivitas Kerja, Koordinasi Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, hubungan antar variabel tersebut diformulasikan ke dalam model persamaan regresi umum sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan catatan : Y sebagai variabel dependen, a sebagai konstanta, b sebagai koefisien regresi, X sebagai variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh beberapa variabel independen secara bersamaan terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini, pendekatan tersebut digunakan untuk mengkaji pengaruh Efektivitas Kerja, Koordinasi Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga diperoleh model regresi yang menggambarkan hubungan kausal antar variabel. Persamaan regresi yang dihasilkan selanjutnya digunakan untuk menelaah arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = 2,267 + 0,953X_1 + 0,240X_2 + 0,006X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,267 mengindikasikan tingkat kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen dianggap bernilai nol. Koefisien regresi efektivitas kerja sebesar 0,953

menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja akan memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, koordinasi kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,240, yang menandakan bahwa koordinasi yang lebih baik turut meningkatkan kinerja, meskipun dengan pengaruh yang lebih moderat. Sementara itu, kualitas kerja memiliki koefisien sebesar 0,006, yang menunjukkan arah pengaruh positif namun relatif kecil dibandingkan variabel lainnya. Secara keseluruhan, persamaan regresi ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan efektivitas kerja sebagai faktor dominan.

Tabel 1 Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the estimate</i>
1	0.902	0.813	0.8	2.52958

Sumber : Peneliti

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,902 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara efektivitas kerja, koordinasi kerja, dan kualitas kerja dengan kinerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,813 mengindikasikan bahwa sebesar 81,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara simultan. Setelah dilakukan penyesuaian melalui *Adjusted R Square*, tingkat kontribusi model tetap tinggi, yakni sebesar 80,0%. Sementara itu, sisanya sebesar 20,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji T

Hipotesis	t hitung	Sig.	Kesimpulan
H1	6.105	<0.001	Signifikan
H2	2.140	0.038	Signifikan
H3	0.036	0.971	Tidak signifikan

Sumber : Peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas yang diolah menggunakan SPSS versi 30, diketahui bahwa tidak seluruh variabel independen memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Pada Hipotesis 1, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,105 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Nilai tersebut berada jauh di bawah batas 0,05, sehingga H1 dinyatakan diterima dan menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari variabel independen pertama. Selanjutnya, Hipotesis 2 juga terbukti dengan nilai t hitung sebesar 2,140 dan signifikansi 0,038 ($< 0,05$), meskipun kekuatan pengaruhnya relatif lebih rendah dibandingkan variabel pertama. Berbeda dengan kedua hasil tersebut, Hipotesis 3 menghasilkan nilai t hitung sebesar 0,036 dengan signifikansi 0,971. Karena nilai ini melebihi batas 0,05, maka H3 dinyatakan tidak diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel independen ketiga tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini menegaskan bahwa hanya variabel pada H1 dan H2 yang memiliki kontribusi signifikan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji statistik F yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 61,065 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,001. Karena nilai *p-value* tersebut jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki signifikansi secara simultan. Artinya, seluruh variabel independen yang dianalisis secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh kolektif di antara variabel bebas yang diuji. Dengan derajat kebebasan (df) regresi sebesar 3 dan residual sebesar 42, model ini dinilai memenuhi kriteria kelayakan analisis regresi linier berganda dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama yang menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan secara empiris. Dengan demikian, hipotesis H1 dinyatakan diterima. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa efektivitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh Rahayuni (2022), Basri dan Arsal (2022), serta Shofiyono dan Setiawati (2021). Rahayuni (2022) menjelaskan bahwa efektivitas kerja mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan efektivitas tidak hanya berdampak pada pencapaian target operasional jangka pendek, tetapi juga memperkuat kinerja organisasi dalam mencapai sasaran strategis jangka panjang. Penentuan target tersebut merepresentasikan prioritas organisasi, kepentingan pemangku kepentingan, serta fase perkembangan institusi. Sejalan dengan itu, Wau (2022) menegaskan bahwa jumlah penduduk yang besar merupakan potensi strategis apabila dikelola secara optimal menjadi sumber daya manusia yang produktif dan efektif, sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan di berbagai sektor.

Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik, hipotesis kedua yang menyatakan Koordinasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dibuktikan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa koordinasi kerja memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dilaporkan oleh Lubis *et al.* (2021), Kusumawati *et al.* (2022), dan Lumintang *et al.* (2022). Koordinasi menjadi elemen penting yang turut menentukan tingkat kinerja pegawai dalam organisasi. Melalui koordinasi kerja yang efektif, berbagai aktivitas dapat dijalankan secara selaras sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Selain itu, koordinasi berfungsi sebagai mekanisme untuk mengintegrasikan pelaksanaan kegiatan pembangunan agar terhindar dari ketidakteraturan, konflik kepentingan, maupun kekosongan tugas. Dengan menyatukan dan menyelaraskan aktivitas dari

level operasional hingga manajerial, koordinasi mendorong terbentuknya kerja sama yang terstruktur dan terarah guna mewujudkan tujuan organisasi secara efektif (Hartini *et al.*, 2022).

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan belum dapat dibuktikan secara empiris. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang melaporkan adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Fajar (2023), Pratama dan Wahyuningtyas (2021), serta Tambunan (2021). Kualitas kerja menjadi isu fundamental yang perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa mutu kerja yang baik mampu memperkuat keterlibatan dan kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fajar, 2023). Kualitas atau mutu dapat dimaknai sebagai seperangkat atribut yang melekat pada produk maupun jasa yang menampilkan nilai lebih dan keunggulan tertentu bagi konsumen. Sementara itu, kualitas kerja merepresentasikan output pekerjaan yang dapat dievaluasi berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensinya, yang dihasilkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia maupun sumber daya organisasi lainnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan secara tepat dan optimal (Pratama & Wahyuningtyas, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Koordinasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Kualitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap persepsi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran di mana perusahaan disarankan memperjelas alur dan media komunikasi kerja melalui instruksi yang terstandar dan briefing rutin, serta menerapkan pembagian kerja yang transparan dan berbasis kompetensi

agar koordinasi tim dan efektivitas kerja dapat meningkat, perusahaan disarankan menetapkan pedoman kerapian yang jelas, melakukan pengecekan hasil kerja secara berkala, serta memberikan pembiasaan dan umpan balik langsung agar karyawan lebih disiplin dalam menjaga kerapian dokumen dan tugas yang dihasilkan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengkajian ulang terhadap peran variabel kualitas kerja, baik melalui penyesuaian indikator pengukuran maupun dengan mempertimbangkan konteks organisasi yang berbeda. Selain itu, peneliti berikutnya dapat mengeksplorasi kemungkinan bahwa pengaruh variabel kualitas kerja bersifat tidak langsung atau dipengaruhi oleh variabel mediasi dan moderasi tertentu. Dengan demikian, pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustina, D. (2021). Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Bengkel Auto Dakar Ponorogo. *Skripsi Institut Agama Islam Diponegoro*.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh efektivitas kerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di kelurahan Sidomare | Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform*, 3(1). <https://journal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/339/32>
- Arsyad, R. (2023). Pengaruh kualitas kerja, partisipasi, kesempatan berkembang dan komunikasi terhadap produktivitas pegawai pada kantor dinas pendidikan Aceh Jaya. *Edunomika*, 7(1), 2-3. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.7308>
- Basri, M., & Aرسال, R. (2022). Pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja pegawai terhadap kinerja organisasi dinas sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.52>

- Bitikal, V., Dilly, A., & Papuling, O. A. P. (2025). Budaya kerja dan kualitas kerja di PT. Bank Maluku Malut cabang Tobelo. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 137-138. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (2022). Kajian efisiensi dan efektivitas kerja karyawan bidang administrasi pada PT. Manado Media Grafika. *Jurnal MABP*, 4(1).
- Fajar, R. N. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economia*, 2(6), 1343-1353. doi.org/10.55681/economina.v2i6.607
- Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Graha Seribu Satu Jaya. *Media Mahardhika*, 22(1), 91-92. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v22i1.794>
- Frinaldi, A., Saputra, B., Putri, N. E., Jumianti, Mubarak, A., Margiasti, L., Hasanah, F., & Distra, F. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, 13(2).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *New York : SAGE Publications, Incorporated*.
- Hardani, Auliya, N. H., & Andriyani, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hartini, M., Ariswandy, D., & Ahmaludin. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 291-299. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1825>
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Islam, R., & Rasad, S. B. M. (2006). Employee Performance Evaluation By The AHP: A Case Study. *Asia Pacific Management Review*, 11(3), 163-176.
- Kusumawati, I., Yulistiyono, A., & Butar Butar, A. K. (2022). Pengaruh koordinasi kerja, komunikasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di

PT. Teknik Laut Sejahtera. *Udicious Journal of Management*, 3(1), 78-81.
<https://doi.org/10.37010/jdc.v3i1>

Lisdewi Muliati, & Agung Budi. (2021). Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi). *Dynamic Management Journal*, 5(1) 38-51. <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/4102/2678>

Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *The American Psychological Association, Inc*, 90(1). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.90.1.125>

Lubis, M. A., Pristiyono, & Zufrie. (2021). Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Penempatan Kerja, Dan Budaya Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Master Furniture Dan Elektronik. *Jurnal Manajemen Akuntansi (Jumsi)*, 1(4). 10.36987/jumsi

Luluk Maghfiroh, & Efendi, M. J. (2024). Pengaruh Koordinasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Karyawan, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Cemerlang Alamindo Kabupaten Mojokerto. *Creative and Innovative Economy*, 1(2), 112-114. <https://ejournal.abdiamanah.or.id/index.php/cie/article/view/48>

Lumintang, D. F., Lengkeng, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1682-1693. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.40355>

Lunenburg, F. C. (2011). Goal-Setting Theory Of Motivation. *International Journal Of Management, Business, And Adminisitation*, 15(1).

Maduwu, A. S. (2022). Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 44-51. <https://doi.org/10.57094/jim.v5i2.602>

Mardhiana, M. (2023). Pengaruh Punishment Kerja, Koordinasi Kerja, Koordinasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Departemen Sewing Proses 1 di PT. Hop Lun Indonesia. *Skripsi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman*

Pahmawati, R., Darna, N., & Herlina, E. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Case Pada

Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4). <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2499>

- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 1(1). 10.32477/jrabi.v1i1.xxx
- Putra, A. R., Didit Darmawan, & Sinambela, E. A. (2017). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, 10(2), 18-23. <https://core.ac.uk/download/pdf/230839697.pdf>
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70-83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Rahayuni, N. W. I. S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Plaza Teuku Umar Denpasar. *UNMAS*, 3(5), 213-224. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i5.4131>
- Sari, E. J., Rasyid, M. Z. F., & Khosasih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Kualias Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BRI (Persero) Cabang Kotabaru. *Jurnal ekonomia*, 2(3), 869-877. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.408>
- Selfianita, S., & Chair, I. M. (2021). Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2).
- Shofiyono, A. A., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh desain kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan (studi PT. Semen Indonesia Persero Tbk.). *Journal of Entrepreneurship, Management, and Industry (JEMI)*, 4(4). 10.36782/jemi.v4i4.2193
- Siregar, M. A., Nasution, N. L., & Indra, A. (2022). Pengaruh Koordinasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Labuhanbatu. *Journal Of Educational And Language Research*, 1(12), 2142-2152. <http://bajangjournal.com/index.php/JOEL>
- Tambunan, F. S. (2021). Pengaruh training, masa kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada line produksi OPP PT Simatelex Manufactory Batam. *Skripsi Univesitas Putera Batam*

- Utami, Y., Rasmanna, P. M., & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Saintek (Jurnal Sains Dan Teknologi)*, 4(2), 21-24. <https://doi.org/10.55338/saintek.V4i2.730>
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of Research On The Need Hierarchy Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 212-240. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90038-6](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90038-6)
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin, Dan Efektivitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Bali). *Jurnal EMAS*, 3(9), 187-199. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i9.4275>
- Wardani, A. S., Adrian, & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110-124. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5282>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Zhang, M., & Devi, S. (2024). Toward a Theory of Motivation and Performance for Organizational Employees: A Case Study of a Walmart Store in the USA. *Public Administration Research*, 13(2), 1-9. [10.5539/par.v13n2p9](https://doi.org/10.5539/par.v13n2p9)