

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TRASTI GLOBAL
KONVERTA**

Ummi Kultsum

Email: ukultsum64@yahoo.co.id
Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trasti Global Konverta. Sampel berjumlah 55. Metode analisis data menggunakan PLS 3 yang digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening.

Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja, Motivasi Kerja

Abstract

This study aimed to describe the working environment and organizational culture of the effectiveness of work through work motivation as an intervening variable in PT. Trasti Global Konverta. Samples numbered 55. Methods of data analysis using PLS 3 is used to test the hypothesis. The results showed that the working environment significantly influence the effectiveness on the work, the results showed that organizational culture significantly influence the effectiveness of the work, the results showed that the working environment have a significant effect on work motivation, the results showed that motivation positive and significant impact on the effectiveness of the work, the results showed that intervention work motivation have significant influence among the working environment on the effectiveness of the work as an intervening variable, the results showed that intervention work motivation positive and significant effect of organizational culture on work effectiveness as a variable intervening.

Keywords: Work Environment, Cultural Organization, Effectiveness Work, Work Motivation

LATAR BELAKANG

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2009:23) mengemukakan bahwa : sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang baik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap kerjasama dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan atau bertambah.”

Kusdi (2009:9) efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Sunyoto (2013:43), mendefinisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kast dalam Hakim (2011) memberikan definisi budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Robbins dan Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Uno (2011:112) bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. PT. Trasti Global Konverta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *disposable* perdagangan umum untuk industri dan medical, didirikan pada bulan Juni 2010 oleh Eta Poetrantara Soes. Perusahaan ini terletak Jl. Ruko Sentra Niaga Kalimas Blok: A-15 dan Jl. KH. Noer Ali Inspeksi Kalimalang Setiadarma, Bekasi. Berikut data Efektivitas kerja di PT. Trasti Global Konverta selama tahun 2015-2016 dapat dilihat dari tabel 1 dan 2.

Tabel 1
PT. Trasti Global Konverta
Data Target Dan Sales Penjualan
Periode Bulan Januari – Desember 2015

Bulan dan tahun	Target	Sales	ACV %	Selisih %
January	830.000.000	820.191.238	98,82	1,18
February	830.000.000	714.234.743	86,05	13,95
March	830.000.000	645.919.231	77,82	22,18
April	860.000.000	760.255.443	88,40	11,60
May	860.000.000	562.593.901	65,42	34,58

June	860.000.000	813.351.612	94,58	5,42
July	890.000.000	601.625.689	67,60	32,40
August	890.000.000	717.101.180	80,57	19,43
September	910.000.000	820.191.238	90,13	9,87
October	960.000.000	780.938.250	81,35	18,65
November	960.000.000	870.565.980	90,68	9,32
December	980.000.000	956.745.312	97,63	2,37

Sumber : PT. Trasti Global Koverta (2015).

Tabel 2
PT. Trasti Global Konverta
Data Target Dan Sales Penjualan
Periode Bulan Januari – September 2016

Bulan dan tahun	Target	Sales	ACV %	Selisih %
January	913.000.000	822.502.903	90,09	9,91
February	913.000.000	741.732.437	81,24	18,76
March	913.000.000	654.199.323	71,65	71,65
April	1.032.000.000	765.258.448	74,15	25,85
May	1.032.000.000	662.697.990	64,21	35,79
June	1.032.000.000	853.358.612	82,69	17,31
July	1.068.000.000	676.624.657	63,35	36,65
August	1.068.000.000	775.085.856	72,57	27,43
September	1.092.000.000	856.819.899	78,46	21,54

Sumber : PT. Trasti Global Koverta (2016).

Berdasarkan Tabel 1 dan 2 PT. Trasti Global Konverta dapat dilihat bahwa perusahaan kurang efektif karena tidak memenuhi target penjualan dan realisasi penjualan mengalami naik turun setiap bulan.

PERUMUSAN MASALAH

Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta, apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta, apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Trasti Global Konverta, apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Trasti Global Konverta, apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta, apakah intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, apakah intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta, untuk menganalisis pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta, untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Trasti Global Konverta, untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Trasti Global Konverta, untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta, untuk menganalisis intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja, untuk menganalisis intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja.

LANDASAN TEORI

Efektivitas Kerja

Harbani Pasolong (2007:4) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Ellis (2005:62) menyebutkan bahwa yang menjadi efektivitas kerja pegawai dilihat dari: spesifik (*Specific*) adalah apakah yang sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung, dapat diukur (*Measurable*) yaitu bagaimana tiap-tiap orang mengetahui bahwa ia telah mencapai hasil yang diinginkan, dapat dicapai (*Attainable*) yaitu apakah tujuan yang disusun realistis, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang berada di posisi itu, relevan (*Relevant*) yaitu apakah hasil yang diinginkan relevan bagi tiap-tiap orang, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, dan pengalaman. Hasibuan (2003:105) indikator variabel dalam efektivitas kerja adalah sebagai berikut : kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi, kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa

hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan, pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013:43) mendefinisikan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan. Sedarmayanti dalam penelitian Arum (2012) indikator variabel lingkungan kerja fisik terdiri, yaitu : pewarnaan dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Beberapa warna memiliki nilai pemantulan yang berbeda. Contohnya, warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya, penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, McShane mendiskripsikan bahwa, 80 hingga 85 persen informasi yang diterima pegawai di kantor adalah menggunakan indera penglihatan. Hal inilah yang menjadikan kenyamanan visual bagi pegawai di kantor sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas mereka. Keseimbangan cahaya sangat penting. Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut fektif apabila pegawai merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang, udara di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, suara bising atau kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut, ruang gerak suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak, keamanan rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, kebersihan lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu

setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sihombing dalam penelitian Herman (2010:37) indikator variabel lingkungan kerja nonfisik terdiri, yaitu : hubungan kerja antara atasan dan bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan, hubungan antar sesama pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Konflik dapat memperkeruh suasana kerja sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya Organisasi

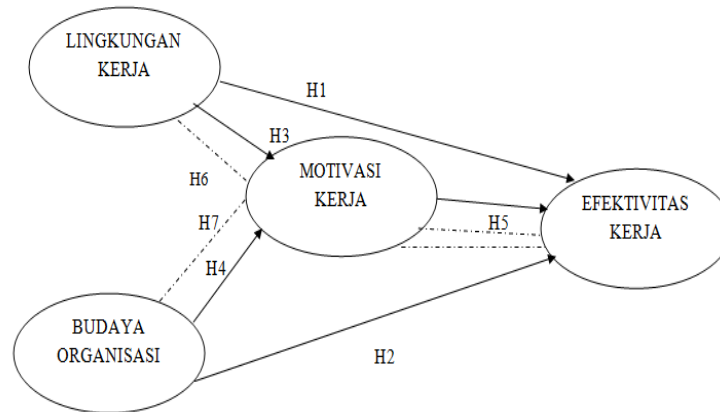
Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Laudon dan Laudon (2012:100) bahwa budaya organisasi adalah kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum. Dari beberapa teori yang dipaparkan diatas budaya organisasi peneliti mengambil indikator Hofstede dalam Arif (2010:37) adalah sebagai berikut : profesionalisme adalah mutu kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi, jarak manajemen adalah ketidakseimbangan dalam pembagian kekuasaan dalam organisasi dan anggota menganggap hal itu sebagai hal yang wajar, percaya pada rekan kerja adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang, integrasi adalah suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

Motivasi Kerja

Nawawi (2008:356), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Maslow dalam Hasibun (2008:148) indikator variabel dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut : kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya, kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya,

kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecapakan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1
Model Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini memfokuskan permasalahan guna melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Adapun tujuh hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Trasti Global Konverta.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Trasti Global Konverta.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Trasti Global Konverta.
6. Intervensi motivasi kerja berpengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.
7. Intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan PT. Trasti Global Konverta Jl. Ruko Sentra Niaga Kalimas Blok: A-15 dan Jl. KH. Noer Ali Inspeksi Kalimalang Setiadarma,

Bekasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Trasti Global Konverta. Teknik sampling tersebut jumlah anggota sampel 55 karyawan yaitu seluruh pegawai PT. Trasti Global Konverta. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software* Smart PLS versi 3. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan menggunakan alat uji Partia Least Square (PLS), diperoleh hasil pengujian validitas, reliabilitas dan pengujian *path coefficient* untuk mengetahui hubungan antar variable.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas diperoleh dari *convergen validity* adalah reliability konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dan *Average*. Nilai-nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
Construct Realibility and Validity

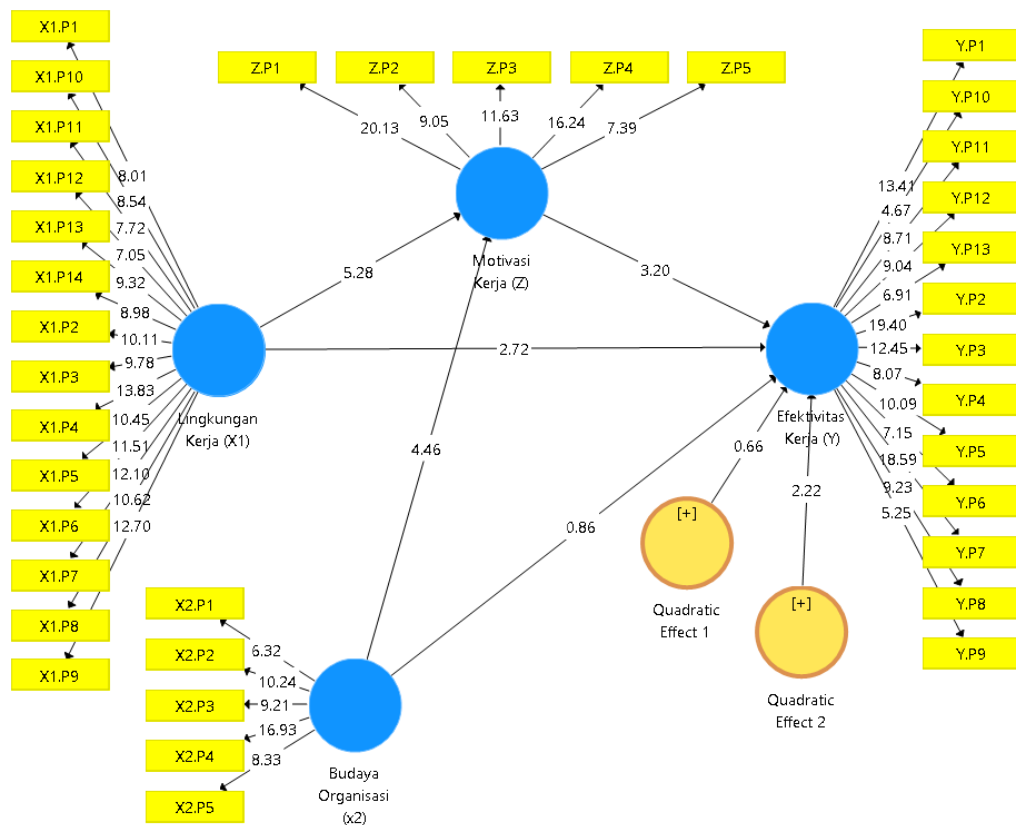
	Composute Realibility	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0.941	0.932
Budaya Organisasi	0.863	0.804
Efektivitas Kerja	0.924	0.910
Motivasi Kerja	0.859	0.825
Quadratic Effect 1	1.000	1.000
Quadratic Effect 2	1.000	1.000

Sumber : Data Diolah SEM-PLS 3 2017

Pada tabel 2 nilai composite realibility masing-masing konstruk > 0.70 yang berarti semua konstruk valid dan reliable.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji statistic maka diperoleh pembuktian hipotesis yang secara rinci ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 2
Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pembuktian Hipotesis 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. Pada tabel di atas nilai T Statistics = 2.716 > 1.96, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja maka H1 diterima.
2. Pembuktian Hipotesis 2 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja. Pada gambar 2 nilai T Statistics = 0.856 < 1.96, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Rokhman dan Fatihin (2014). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak.
3. Pembuktian Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Pada gambar 2 nilai T Statistics = 5.275 > 1.96, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maka H3 diterima.

4. Pembuktian Hipotesis 4 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. Pada gambar 2 nilai T Statistics = 4.455 > 1.96, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maka H4 diterima.
5. Pembuktian Hipotesis 5 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. Pada gambar 2 nilai T Statistics = 3.198 > 1.96, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja maka H5 diterima.
6. Pembuktian Hipotesis 6 : Intervensi Motivasi Kerja Atas Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. Pada gambar 2 nilai T Statistics = 0.665 < 1.96. hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Meliani (2016) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan Prakoso dkk (2016) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam (H6) ditolak.
7. Pembuktian Hipotesis 7 : Intervensi Motivasi Kerja Atas Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja. Pada gambar 2 nilai T Statistics = 2.221 < 1,96, hasil menunjukkan bahwa intervensi motivasi kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja maka H7 diterima.

KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Sesuai dengan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
- f. Intervensi motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja.
- g. Intervensi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan, berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Trasti Global Konverta, keterbatasan penelitian ini yaitu adanya keterbatasan variabel yang diteliti.

SARAN

- a. Untuk peneliti selanjutnya adalah agar menambahkan variabel lain selain

- lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- b. Untuk lebih mengevaluasi karyawan yang berkompetensi untuk terus dikembangkan sehingga dapat memperoleh efektivitas kerja yang baik bagi perusahaan.
 - c. Motivasi kerja harus terus diperhatikan sehingga memperoleh efektivitas kerja yang lebih baik dengan selalu menyediakannya peralatan-peralatan disposable perdagangan umum untuk industri dan medical.
 - d. Motivasi kerja harus terus diperhatikan sehingga memperoleh efektivitas kerja yang lebih baik dengan selalu mengevaluasi budaya organisasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, dkk. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Jurnal.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dwi, Janur Wulan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan* Respository.upi.edu: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No.2.
- Lucky Wulan Analisa. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi.
- Masrukin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS, Vol 7 No 2.
- Mansura, A. Tolkah. 2009. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi Midoren KPPP Pratama Semarang Timur)*. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mega Arum Yunanda. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Ilmiah, (online), diakses pada juni 2015, <http://jimfeb.ub.ac.id>.
- Octaviana, Nur. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta)*. Tesis. Yogyakarta : UPN.

- Rahmad Soleh. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Pendidikan Indonesia Respository.upi.edu Perpustakaan.upi.edu*.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (3rd ed). Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Situngkir, Sari Agustia. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Hubungan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*. *Jurnal Manajemen*, (online), Vol. 2 no. 8, diakses pada juni 2015 dari <http://ojs.unud.ac.id>.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suharto Cahyono, 2005, "Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah", *JRBI*, Vol.1.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Triyoga Agung, 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang)*. Tesis Universitas Diponegoro. Semarang.