



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA PENGELOLA JURNAL DI TASIKMALAYA

Indi Ramadhani¹, Vivi Indah Bintari², Qiny Shonia Az Zahra³

^{1,2,3}Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Kota Tasikmalaya
e-mail: indiramadhani@unsil.ac.id

Article History :

Received 10 December 2020

Received in revised form

24 December 2020

Accepted 9 January 2021

Available offline 20 January 2021

Available online 20 January 2021

Language Transcript :

Indonesia

Keywords: faktor-faktor; efektivitas;
kinerja; pengelola jurnal

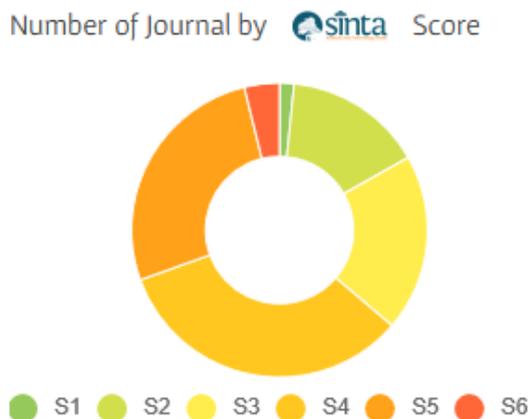
Abstrak–Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh pelatihan, komunikasi, komitmen, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola jurnal yang belum dan sudah terakreditasi Sinta di Tasikmalaya dengan ukuran sampel minimal 60 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu simpulan yaitu, terdapat pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) secara parsial terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Sedangkan variabel komitmen (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Secara simultan, variabel pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) mampu menjelaskan perubahan pada variabel efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah untuk menambah variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pengelola jurnal serta memperluas scope tidak hanya di Tasikmalaya

1. PENDAHULUAN

Para peneliti di Indonesia, baik dari perguruan tinggi maupun Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK), diminta untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas riset mereka yang dipublikasikan di jurnal nasional maupun internasional. Pada tahun 2019, Menristekdikti menjelaskan, publikasi di jurnal ilmiah menjadi sangat penting setelah adanya persyaratan kenaikan setiap jenjang jabatan untuk fungsional dosen, peneliti, guru, widyaiswara, perekayasa, serta fungsional lainnya. Selain itu, kelulusan mahasiswa magister dan doktoral menurut Standar Nasional Pendidikan Tinggi juga mensyaratkan hal yang sama. Untuk memenuhi

kebutuhan tersebut, jumlah jurnal Indonesia yang sudah terakreditasi semakin ditingkatkan (Firmansyah, 2019).

Pada awal tahun 2019, di Indonesia baru terdapat 2.270 jurnal yang terakreditasi yang terbagi dalam enam kategori peringkat. Pada tahun 2021, tercatat 5990 jurnal sudah terakreditasi dalam enam kategori peringkat.



Sumber: <https://sinta.ristekbrin.go.id/>, 2021

Gambar 1. Jumlah Jurnal Berdasarkan Peringkat Sinta

Di Tasikmalaya terdapat 93 jurnal yang tersebar di berbagai institusi perguruan tinggi dan 14 diantaranya sudah terakreditasi Sinta 3-5. Akreditasi jurnal merupakan wujud pengakuan resmi atas penjaminan mutu jurnal ilmiah melalui kegiatan penilaian kewajaran penyaringan naskah, kelayakan pengelolaan, dan ketepatan waktu terbitnya jurnal tersebut. Sistem Arjuna terus dikembangkan agar pengelolaan akreditasi jurnal dapat efektif dan efisien, mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terbaru.

Untuk menciptakan pengelolaan akreditasi jurnal yang efektif dan efisien diperlukan pengelola jurnal handal sebagai sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak kesuksesan jurnal. Dalam meningkatkan kualitas pengelolaan jurnal diperlukan juga totalitas pengelola jurnal yang tentunya seringkali menghadapi kendala bentrok dengan tugas utama lain di institusinya. Minimnya sumber daya manusia yang mau terjun mengelola jurnal dan banyaknya bentrok tugas tersebut menuntut pengelola jurnal untuk bekerja dengan efektif, karena sering terjadi pengelola merasa kesulitan menghadapi bentrok tugas yang mengakibatkan tidak optimalnya pengelolaan jurnal. Efektivitas kerja merupakan pernyataan tentang suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Effendy (2006: 16) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif disertai dengan manajemen yang efisien. Menurut Bambang (2001: 35) indikator-indikator efektivitas kerja karyawan yang yaitu hasil kerja optimal, efisien, kepuasan, keadaptasian, dan pengembangan.

Banyak penelitian yang dilakukan terkait dengan efektivitas kerja dengan beragam variabel yang mempengaruhinya diantaranya yang dilakukan oleh Nedae, Alavi, & Ramezani (2012) yang menemukan bahwa kinerja, kepuasan kerja, Stres kerja, dan keinginan untuk tinggal mempengaruhi efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tahsildari & Shahnaei (2015) menemukan bahwa pelatihan, partisipasi karyawan, penilaian kinerja, dan deskripsi tugas secara signifikan mempengaruhi efektivitas kerja di suatu organisasi. Fikrie (2017) menemukan bahwa kemampuan, sikap, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan pada efektivitas kerja. Manzoor (2018) menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja organisasi. Rizanuddin (2020) menemukan bahwa perencanaan karier, kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap efektivitas kerja karyawan. Puspitasari & Hendriani (2019) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja tim virtual antara lain kepercayaan, knowledge sharing, komunikasi, kohesivitas kelompok, pemimpin, dan komitmen.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka perlu diadakan suatu penelitian yaitu tentang peran pelatihan, komunikasi, komitmen, kecerdasan emosional, dan stres kerja dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya yang dituangkan dalam proposal penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pengelola Jurnal di Tasikmalaya. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh

peneliti berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, komunikasi, komitmen, kecerdasan emosional, dan stres kerja terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya.

2. METODE

Penelitian ini dirancang sebagai jenis penelitian survey. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Penelitian Lapangan atau *Field Research* dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek penelitian, sehingga dapat diketahui kondisi perusahaan dengan cara sebagai berikut: wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian kepustakaan yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan Efektivitas Kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola jurnal yang belum dan sudah terakreditasi Sinta di Tasikmalaya. Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel yaitu jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat. Berdasarkan hal tersebut, ditentukan untuk sampel minimum penelitian ini adalah 30 orang pengelola jurnal yang belum terakreditasi di Tasikmalaya dan 30 orang pengelola jurnal yang sudah terakreditasi Sinta di Tasikmalaya.

Teknik pengolahan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan penggunaan 5 skala. Kemudian dilakukan pula uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi.

Untuk mengukur pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan

emosional (X4), dan stress kerja (X5) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya digunakan analisis statistik, yaitu analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Efektivitas kerja

B = Harga arah koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel tergantung yang didasarkan pada variabel bebas.

X = Subjek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang mempengaruhi dan faktor lain di luar variabel yang diteliti digunakan koefisien determinasi dan non determinasi.

Pengujian hipotesis

Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Ha: Terdapat pengaruh pelatihan (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat pengaruh komunikasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Ha: Terdapat pengaruh komunikasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Hipotesis 3

Ho: Tidak terdapat pengaruh komitmen (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Ha: Terdapat pengaruh komitmen (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Hipotesis 4

Ho: Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X4) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Ha: Terdapat pengaruh kecerdasan emosional (X4) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Hipotesis 5

Ho: Tidak terdapat pengaruh stress kerja (X5) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Ha: Terdapat pengaruh stress kerja (X5) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Hipotesis 6

Ho: Tidak terdapat pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

Ha: Terdapat pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya

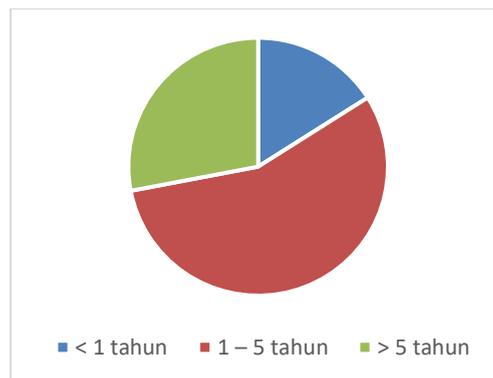
Untuk mempermudah perhitungan digunakan SPSS versi 20.

Krtiteria uji signifikansi:

jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak
jika sig < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan penyebaran kuesioner kepada 60 responden, tim peneliti dibantu enumerator. Jumlah kuesioner yang diisi dan kembali ke peneliti ada 75 berkas. Berikut ini adalah profil responden yang diteliti:



Gambar 2. Profil Responden Berdasarkan Lama Mengelola Jurnal

Berdasarkan uji normalitas diketahui bahwa rasio skewness = $0,215/0,277 = 0,776$; sedang rasio kurtosis = $-0,009/0,548 = -0,016$. Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada diantara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

Berdasarkan uji autokorelasi diketahui bahwa variabel penjelas ($k = 5$, $\alpha = 5\%$, $n = 75$) maka $dL = 1,4866$ $dU = 1,7698$. Nilai $DW = 1,665$ terletak diantara dL dan dU , maka tidak dapat disimpulkan.

Berdasarkan uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa seluruh variabel penjelas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diketahui Nilai t-statistik dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistic, sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Besarnya pengaruh pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) terhadap efektivitas kerja (Y) Pengelola Jurnal di Tasikmalaya, dapat dilihat dari indikator yang digunakan oleh masing-masing variabel dengan menggunakan analisis regresi berganda dimana hasil dan pengolahan data melalui SPSS versi 20.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.875	4.481		-.195	.846
Pelatihan (X1)	.140	.057	.195	2.446	.017
Komunikasi (X2)	.275	.105	.248	2.613	.011
Komitmen (X3)	.081	.111	.070	.728	.469
Kecerdasan Emosional (X4)	.435	.118	.344	3.683	.000
Stres Kerja (X5)	.280	.093	.240	3.005	.004

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan output SPSS dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,195 X_1 + 0,248 X_2 + 0,070 X_3 + 0,344 X_4 + 0,240 X_5$$

Keterangan:

Y = Efektivitas kerja

X1 = Pelatihan

X2 = Komunikasi

X3 = Komitmen

X4 = Kecerdasan emosional

X5 = Stress kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) memberikan pengaruh positif pada variabel efektivitas kerja (Y). Variabel pelatihan (X1) memberikan kontribusi positif pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,195, variabel komunikasi (X2) memberikan kontribusi positif pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,248, variabel komitmen (X3) memberikan kontribusi positif pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,070, variabel kecerdasan emosional (X4) memberikan kontribusi positif pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,344, sedangkan variabel stress kerja (X5) memberikan kontribusi positif pada variabel efektivitas kerja (Y) sebesar 0,240. Koefisien Regresi positif tersebut menunjukkan semakin baik pelaksanaan

pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) maka efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya pun akan semakin meningkat. Berdasarkan koefisien regresi tersebut diketahui bahwa kecerdasan emosional yang memberikan kontribusi paling besar terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelola jurnal di Tasikmalaya memiliki kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif sehingga mampu mengatasi konflik, mampu melihat kesenjangan yang perlu dijumpai atau diisi, melihat hubungan yang tersembunyi yang menyajikan peluang, berinteraksi, penuh pertimbangan untuk menghasilkan yang lebih berharga, lebih siap, lebih cekatan, dan lebih cepat dibandingkan orang lain.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) memberikan pengaruh positif pada variabel efektivitas kerja (Y) digunakan analisis koefisien determinasi (KD) atau menggunakan rumus $Kd = r^2 \times 100\%$. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.623	2.937

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X5), Pelatihan (X1), Kecerdasan Emosional (X4), Komunikasi (X2), Komitmen (X3)

Dari tabel model summary diperoleh angka R square sebesar 0,648. Hasil tersebut diperoleh dari pengkuadratan koefisien korelasi atau $0,805 \times 0,805 = 0,648$. R square dapat disebut juga koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square maka akan semakin kecil pula pengaruh dan semakin lemah pula hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Pada penelitian ini diperoleh R square 0,648 atau 64,8% yang dalam hal ini berarti pelaksanaan pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) memberikan pengaruh sebesar 64,8% terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Semakin baik semakin baik pelaksanaan pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) maka efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya pun akan semakin meningkat. Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 64,8\% = 35,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel	Sig	α	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,017	0,05	H ₀ ditolak
Komunikasi (X ₂)	0,011		H ₀ ditolak
Komitmen (X ₃)	0,469		H ₀ diterima
Kecerdasan Emosional (X ₄)	0,000		H ₀ ditolak
Stres Kerja (X ₅)	0,004		H ₀ ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa sig variabel pelatihan (X1), komunikasi (X2), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) lebih kecil daripada α (0,05) maka H₀ ditolak artinya, terdapat pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) secara parsial terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Sedangkan sig variabel komitmen (X3) lebih besar daripada α (0,05) maka H₀ diterima artinya, tidak terdapat pengaruh variabel komitmen (X3) secara parsial terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya.

Tabel 4. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1098.236	5	219.647	25.458	.000 ^a
Residual	595.310	69	8.628		
Total	1693.547	74			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X5), Pelatihan (X1), Kecerdasan Emosional (X4), Komunikasi (X2), Komitmen (X3)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Pada Tabel Anova diperoleh F hitung adalah 25,458 dengan tingkat signifikansi 0,000 terlihat pada kolom sig/significance atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut pada tingkat kesalahan 5%, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan

emosional (X4), dan stress kerja (X5) secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada variabel efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya atau model dinyatakan cocok atau fit.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik suatu simpulan yaitu, terdapat pengaruh pelatihan (X1), komunikasi (X2), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) secara parsial terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Sedangkan variabel komitmen (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya. Secara simultan, variabel pelatihan (X1), komunikasi (X2), komitmen (X3), kecerdasan emosional (X4), dan stress kerja (X5) mampu menjelaskan perubahan pada variabel efektivitas kerja pengelola jurnal di Tasikmalaya.

Adapun saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah untuk menambah variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pengelola jurnal serta memperluas scope tidak hanya di Tasikmalaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Lembaga Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat – Penjaminan Mutu Pendidikan Universitas Siliwangi, mahasiswa sebagai enumerator, pengelola jurnal di Tasikmalaya dan semua pihak yang membantu terlaksananya penelitian ini.

REFERENSI

Ahmad Purba. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta: Dian Raya.

Bambang Wahyudi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Bandung: Sulita.

Corrado. Frank M. 2004. *Berkomunikasi Dengan Karyawan*. cetakan Pertama. Jakarta: PPM.

Fikrie, M. A. (2017). Pengaruh Kemampuan, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. *JOM Fekon*, 4(1), 694-708.

Firmansyah, H. (2019, Februari 22). *Menristekdikti: Indonesia Butuh 8.000 Jurnal Ilmiah Terakreditasi Nasional per Tahun*. Retrieved from rri.co.id:

<https://rri.co.id/nasional/peristiwa/640007/menristekdikti-indonesia-butuh-8-000-jurnal-ilmiah-terakreditasi-nasional-per-tahun>

Goleman, D. 2000, *Kecerdasan Emosi: Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa: T. Hermay. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara: Jakarta

Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono. 2001. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich et.al. 2011. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.

Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manzoor, Q.-A. (2018). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(3), 36-44.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.

Nedae, T., Alavi, K., & Ramezani, Z. N. (2012). Employee's Effectiveness. *World Applied Sciences Journal*, 1400-1411.

Puspitasari, K., & Hendriani, W. (2019). Tim Virtual: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 195-211.

Rizanuddin, H. (2020). Influences of Career Planning, Leadership and Organizational Culture towards Employee Work Effectiveness. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(3), 1791-1799.

Robbins dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Salmah, N. N. A. 2012. Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi dan informasi Akuntansi*, 2(3), 278-279.

- Salovey P. dan Mayer J. D. 1999. What is Emotional Intelligence?. Newyork: Basic Books.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: ANDI.
- Siagian, Sondang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. 1st ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tahsildari, A., & Shahnaei, S. (2015). Enhancing Organizational Effectiveness by Performance Appraisal, Training, Employee Participation, and Job Definition. *European Journal of Business and Management*, 7(12), 56-63.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo.