

PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA STUDI KASUS PADA CV. BERKAH KONVEKSI DI KOTA MADIUN

Irly Rosyada Tyasari ¹⁾, Rizal Ula Ananta Fauzi ²⁾, Robby Sandhi Dessyarti ³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

irlyrosya@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

rizalula@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

kunbarmnj@gmail.com

Abstract

This study aims to prove empirically the Effect of Human Resource Management, Motivation, and Organizational Communication on Work Effectiveness. This research was conducted on CV. Blessings of Convection in Madiun City. The sample selection in this study used the saturated sample method, where the number of employees was 90 people. This research method uses a quantitative approach using the SPSS version 20 program. The results of this study are human resource management variables have a significant effect on work effectiveness, motivation variables have a significant effect on work effectiveness, organizational communication variables have a significant effect on work effectiveness, human resource management variables, motivation and organizational communication have a significant effect on work effectiveness.

Keywords: *Human Resource Management, Motivation, Organizational Communication, Work Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris dari Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Efektivitas Kerja. Penelitian ini dilakukan pada CV. Berkah Konveksi di Kota Madiun. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana jumlah karyawan sebanyak 90 orang. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini adalah variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, variabel pengelolaan sumber daya manusia, motivasi dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Kata Kunci: *Human Resource Management, Motivation, Organizational Communication, Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Saat ini keberadaan usaha mikro kecil dan menengah di negara- negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku bisnis selalu membuat konsumen mereka puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga unsur tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan (Fernanda & Sagoro, 2016)

Sumber daya manusia diyakini oleh banyak kalangan sebagai aset penting perusahaan, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana perusahaan mengelola karyawannya. Sumber daya manusia sebagai pelaku utama organisasi yang diharapkan mampu membawa organisasi agar tetap survive. Untuk itu perlu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efektif dan efisien saja, tetapi harus juga mengakui pentingnya nilai karyawan. Dikatakan demikian oleh karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan memberikan upaya secara nyata pada sistem kerja sama organisasi masing- masing.

Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efektif dan efisien saja, tetapi harus juga mengakui pentingnya nilai karyawan. Sumber daya manusia menuntut organisasi agar selalu memikirkan bagaimana cara beradaptasi untuk mengatasi perubahan lingkungan dalam melangsungkan kehidupannya. Untuk mengatasi perubahan lingkungan tersebut, harus memiliki dukungan (supported) sumber daya manusia yang berkomitmen dan berkompeten serta menganut nilai inovatif, profesional, terbuka dan fleksibel.

Usaha penyempurnaan organisasi terus-menerus harus dilakukan untuk mengantisipasi dan menghadapi perubahan perubahan yang akan terjadi sesuai dengan kepentingan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Sebuah pengelolaan disebuah perusahaan sangat berperan penting dalam penyusunan strategi demi menunjang kualitas disetiap aspek-aspek yang terdapat di perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga bisa disebut dengan proses preparation pada setiap individu terkait untuk mengambil sebuah tanggung jawab yang berbeda dan tidak jarang ada individu yang mengambil porsi tanggung yang lebih tinggi di dalam sebuah perusahaan (Iswandi, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Simamora, 2018) dan (Caecilia, 2019), hasil dari penelitian keduanya menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh

positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal tersebut memiliki arti bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan akan memberikan dampak untuk efektivitas kerja yang dihasilkan.

Menurut (Fadillah et al., 2013) Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hubungan (Yanti et al., 2020) dan (Hudawi, 2020) hasil dari penelitian keduanya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa dengan memiliki motivasi yang tinggi maka akan berdampak pada efektivitas kerja yang diharapkan.

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi kesuksesan manajerial dan organisasi. Komunikasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya (Simamora, 2018). Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Subkhi dan Jauhar, 2013). Hubungan antara komunikasi organisasi terhadap efektivitas kerja ini dinyatakan dalam temuan oleh (Permani, 2020) dan (Rahmawati & Dewi, 2020). Hasil dari penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini berarti dengan komunikasi yang baik akan berdampak untuk efektivitas kerja yang di hasilkan.

CV. Berkah Konveksi di Kota Madiun merupakan sebuah industri yang bergerak di bidang konveksi/garment memiliki kapasitas produksi besar. Meliputi baju seragam, border komputer, sablon kaos dan sebagainya. Perusahaan yang dikelola oleh professional muda yang penuh kreativitas dan inovasi. Untuk menjaga kelancaran proses produksi agar perusahaan dapat mengembangkan usahanya maka karyawan mempunyai tugas mendesain model pakaian, memotong kain, penjahitan dan merapikan pakaian sebaik mungkin untuk memberikan hasil yang memuaskan kepada konsumen. Perusahaan konveksi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas maupun kuantitas yang baik.

Tujuan perusahaan yaitu berkaitan dengan efektivitas kerja yang dihasilkan. Efektivitas kerja adalah suatu kondisi terwujudnya tujuan yang diinginkan atau diharapkan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Rahmawati & Dewi, 2020). Efektivitas kerja berhubungan erat dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Menurut (Rahman et al., 2020) efektivitas

kerja tidak akan maksimal jika kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja yaitu kondisi atau kemampuan berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk memberikan manfaat yang diharapkan (Riyanti & Yansahrita, 2019).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Merupakan proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Secara umum pengelolaan adalah kegiatan merubah sesuatu hingga menjadi baik berat memiliki nilai – nilai yang tinggi dari semula. Pengelolaan dapat juga diartikan sebagai untuk melakukan sesuatu agar lebih sesuai serta cocok dengan kebutuhan sehingga menjadi lebih bermanfaat (Iskandar, 2018)

Pengelolaan sumber daya manusia telah dianggap penting bagi setiap perusahaan agar dalam proses tercapainya tujuan perusahaan menjadi lebih mudah untuk didapat. Sebuah pengelolaan sumber daya manusia disebuah perusahaan sangat berperan penting dalam penyusunan strategi demi menunjang kualitas disetiap aspek-aspek yang terdapat di perusahaan. Pada setiap individu-individu terkait untuk mengambil sebuah tanggung jawab yang berbeda dan tidak jarang ada individu yang mengambil porsi tanggung yang lebih tinggi di dalam sebuah perusahaan (Krisdiantoro & Nurhayati, 2017)

Pengelolaan sumber daya manusia bisa mempengaruhi perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Sebuah organisasi membutuhkan peranan penting pengelolaan sumber daya manusia dalam menjalankan ,mengatur,dan mengendalikan pengelolaan sumber daya lainnya. Jika kualitas serta kemampuan dari sumber daya manusia yang dimiliki tinggi, maka kualitas hasil pada sebuah organisasi akan semakin tinggi pula. (Romadhona, 2022)

Motivasi

Motivasi merupakan keinginan di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Seseorang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi

dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, dikarenakan teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. (Aldo Herlambang Gardjit, Mochammad Al Musadieq, 2014)

Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan . Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan . Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi karyawan . (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Struktur organisasi cenderung mempengaruhi komunikasi, dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya (Evi Zahara, 2018).

Komunikasi organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan dalam sebuah organisasi. Sehingga perlu membangun komunikasi yang baik agar dapat tercipta hubungan yang harmonis dengan sesama anggota (Katuuk et al., 2016). Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri internal maupun eksternal (Ramadani, 2020) .

Pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang mutlak. Komunikasi adalah faktor penting dalam sebuah organisasi karena organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang yang melakukan aktivitas bersama guna mencapai tujuan bersama. (Winbaktianur & Sutono, 2017) . Komunikasi organisasi adalah alat yang berfungsi sebagai penghubung serta pembangkit motivasi antar setiap anggota sehingga sebuah organisasi dapat berjalan maju. (Asriadi, 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia , Motivasi dan Komunikasi Organisasi terhadap efektivitas kerja . Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (penyebaran angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Data Penelitian**

Penelitian ini menggunakan data primer ,teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (penyebaran angket) . Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Berkah Konveksi di Kota Madiun. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti menggunakan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada CV.Berkah konveksi di Kota Madiun seperti dalam tabel berikut :

Tabel 1 Jumlah Populasi CV.Berkah Konveksi di Madiun

No	Unit	Jumlah Karyawan		Jumlah Keseluruhan
		Laki –Laki	Perempuan	
1	Desain	7	5	12
2	Pemotongan	5	3	8
3	Percetakan	4	10	14
4	Menjahit	11	40	51
5	<i>Packaging</i>	2	3	5
				90

Sumber : Dokumentasi CV.Berkah Konveksi di Madiun

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 Karyawan CV. Berkah Konveksi di Kota Madiun.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.96926064
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.091
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.198
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa hasil test Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai sebesar 1,075 dan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,198 > 0,05. Sehingga hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka disimpulkan bahwa Standardized Residual di atas berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.392	1.606		-.244	.808
	Pengelolaan Sumber Daya Manusia	.912	.038	.988	24.067	.000
	Motivasi	-.235	.056	-.191	4.235	.000

	Komunikasi Organisasi	.154	.054	.128	2.844	.006
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Pengelolaan Sumber Daya Manusia (X_1) berpengaruh terhadap variabel efektivitas Kerja (Y). Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel efektivitas kerja (Y). Variabel Komunikasi Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap efektivitas Kerja (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.918	.915	2.00331
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Motivasi				
b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja				

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square Dari hasil tabel diatas menyatakan bahwa variabel efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel pengelolaan sumber daya manusia, motivasi, komunikasi organisasi sebesar 91,5%, sedangkan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3841.181	3	1280.394	319.040	.000 ^b
	Residual	345.141	86	4.013		
	Total	4186.322	89			
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Motivasi						

Sumber : Diolah Peneliti

Dilihat dari hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikan dari variabel pengelolaan sumber daya manusia, motivasi, komunikasi organisasi terhadap variabel efektivitas kerja diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang artinya kurang dari $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia, motivasi, komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel efektivitas kerja sehingga H4 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja . Hal ini bermakna , adanya perubahan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada kegiatan Usaha tersebut akan berdampak terhadap Efektivitas Kerja yang diperoleh CV. Berkah Konveksi ,Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja . Hal ini bermakna , adanya perubahan Motivasi pada kegiatan Usaha tersebut akan berdampak terhadap Efektivitas Kerja yang diperoleh CV. Berkah Konveksi ,dan Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja . Hal ini bermakna, adanya perubahan Komunikasi Organisasi pada Kegiatan Usaha tersebut akan berdampak terhadap Efektivitas Kerja yang diperoleh CV. Berkah Konveksi .

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan mengambil variabel selain yang ada dipenelitian ini yaitu pengelolaan sumber daya manusia, motivasi, komunikasi organisasi, dan efektivitas kerja. Serta menggunakan alat analisis yang berbeda dari yang digunakan dipenelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjit, Mochammad Al Musadieq, G. E. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *RETORIKA : Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36–50. <https://doi.org/10.47435/retorika.v2i1.358>
- Caecilia, S. M. (2019). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. *Published by Cano Ekonomos*, 8(1), 1–16. file:///C:/Users/win_8/Downloads/62-Article Text-70-1-10-20190507.pdf
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta*, 1829–7463(April), 8.
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas karyawan melalui Kepuasan Kerja karyawan produksi bagian Jamu Tradisional unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>.
- Gozhali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UN.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System (Artikel Studi Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIHHP Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(3), 280–288. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *E-Journal "Acta Diurna"*, V(5), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/13546/13132>
- Krisdiantoro, B., & Nurhayati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 85–97.
- Permani, D. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Samarinda. *Administrasi Publik*, 1(2), 1648–1665.

- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cet. 1). Alfabeta.
- Rahman, A., Mayangsari, N. S., Palu, U. M., & Kunci, K. (2020). *Analisis efektivitas kerja pegawai pada dinas lingkungan hidup*. 7(1), 34–41.
- Ramadani, T. (2020). Komunikasi Organisasi pada Biro Fasilitasi Kebijakan Energi dan Persidangan Sekretariat Jenderal Dewan Energi Nasional. *Jurnal Komunikasi*, 14(2), 119–134. <https://doi.org/10.21107/ilkom.v14i2.7076>
- Rini, A. (2018). Efektivitas Program Peningkatan Produksi hasil Peternakan di Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 5(3), 1–14.
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54. <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>
- Romadhona, A. (2022). Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. *Penguatan Kompetensi Guru Melalui Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*, 7, 97–106.
- Simamora, F. N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Kantor Camat Sibolga Sambas Suatu komunikasi yang baik dan lancar akan menghasilkan arus informasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan Sehingga tujuan organisasi / kantor dapat Komunikasi adalah saluran . 3(2)*.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. In *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Yanti, N., Lavrova, & Adriani, N. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Padang. *Jurnal Matua*, 2(4), 411–420.