



Dian Wahyuni<sup>1</sup>  
 Syahputra Tamba<sup>2</sup>

## PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BATU BARA

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi terhadap efektivitas kerja. Jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi menghasilkan persamaan  $Y = 7,426 + 0,322X_1 + 0,457X_2 + 0,452X_3$ . Uji-F menghasilkan nilai  $F_{hitung} (27,990) > F_{tabel} (2,91)$ , artinya kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja. Hasil uji-t, secara parsial kepribadian berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena  $t_{hitung} (3,844) > t_{tabel} (2,036)$ , kepribadian berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena  $t_{hitung} ((6,278) > t_{tabel} (2,036) > t_{tabel} (2,036)$ , kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karena  $t_{hitung} (4,888) > t_{tabel} (2,036)$ . Hasil uji- $R^2$ , koefisien determinasi sebesar 0,704, artinya variabel bebas yang terdiri dari kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan efektivitas kerja 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kepribadian, Komitmen Kerja, Kompetensi, Efektivitas Kerja

### Abstract

This research aims to determine the simultaneous and partial influence of personality, work commitment and competence on work effectiveness. The total sample was 35 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression. The regression results produce the equation  $Y = 7,426 + 0,322X_1 + 0,457X_2 + 0,452X_3$ . The F-test produces a value of  $F_{count} (27.990) > F_{table} (2.91)$ , meaning that personality, work commitment and competence simultaneously influence work effectiveness. The results of the t-test, partially personality influences work effectiveness because  $t_{count} (3.844) > t_{table} (2.036)$ , personality influences work effectiveness because  $t_{count} ((6.278) > t_{table} (2.036) > t_{table} (2.036)$ , competence influences work effectiveness because  $t_{count} (4.888) > t_{table} (2.036)$ . The results of the  $R^2$  test, the coefficient of determination is 0.704, meaning that the independent variables consisting of personality, work commitment and competence are able to explain 70.4% of work effectiveness, while the remaining 29.6% is explained by other variables not included in this study.

**Keywords:** Personality, Work Commitment, Competence, Work Effectiveness.

### PENDAHULUAN

Organisasi yaitu kumpulan dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan saling mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu yang dipahami dan disepakati bersama. Organisasi dikatakan maju dan berkembang dengan baik apabila organisasi dapat memelihara, mengelola, memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia sehingga pegawai memiliki efektivitas kerja yang baik. Selain itu organisasi juga perlu memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menciptakan efektivitas kerja yang baik dan tentunya akan menghasilkan hasil yang berkualitas.

Saat ini organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal guna menjalankan fungsinya sebagai penggerak kegiatan pada sebuah organisasi agar dapat berjalan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan memberikan nilai positif

<sup>1,2)</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan  
 email: dwahyuni793@gmail.com<sup>1</sup>, muhammadsatria112@gmail.com<sup>2</sup>

yang sangat dibutuhkan oleh sebuah organisasi baik di dalam maupun di luar kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dibangun oleh keberhasilan individu-individu dalam pencapaian individualnya, peningkatan efektivitas kerja menjadi kata kunci dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan demikian, suatu organisasi dituntut untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawainya.

Sumber referensi penelitian ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh koordinasi, pembagian kerja dan komitmen kerja terhadap efektivitas kerja yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan koordinasi, pembagian kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana letak perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada variabel koordinasi dan pembagian kerja serta tahun dan objek penelitian.

Kemudian hasil penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap efektivitas karyawan yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana letak perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada variabel lingkungan kerja dan penempatan kerja serta tahun dan objek penelitian.

Selanjutnya hasil penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap efektivitas karyawan yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja, dimana letak perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada tahun dan objek penelitian.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah diuraikan pada latar belakang masalah ini, maka perlu dilakukan penelitian untuk melihat kepribadian, komitmen kerja dan kompetensi memiliki keterkaitan dengan efektivitas kerja sehingga hal tersebut dapat memberikan manfaat terhadap efektivitas kerja pegawai. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh kepribadian, komitmen kerja dan kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara”.

Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut yaitu apakah kepribadian, komitmen kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara? Dan apakah kepribadian, komitmen kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara?

## **METODE**

### **Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksploratif, yaitu penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghazali (2018;161) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas menggunakan uji grafik, uji histogram dan uji nonparametric.

#### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Imam Ghazali (2018;107) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Imam Ghazali (2018;137), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Komoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

### Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2018;111), Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (First order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intersept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi di antara variabel independen.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan: (a)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ; (b)  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan : (a) Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. (b) Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variabel dependen, merupakan bantuk dari koefisien korelasi yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan : (1) Bila  $R^2 > 0,5$  dikatakan baik atau akurat; (2) Bila  $R^2 = 0,5$  dikatakan sedang; (3) Bila  $R^2 < 0,5$  dikatakan kurang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

1. Apabila variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menurunkan atau mengurangi terjadinya variabel terikat sebesar nilai yang dihasilkan variabel tersebut.
2. Apabila variabel bebas menghasilkan nilai positif, maka akan menambah atau meningkatkan terjadinya variabel terikat sebesar nilai yang dihasilkan variabel tersebut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi dilakukan untuk mendapatkan jenis pengaruh yang dihasilkan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hubungan tersebut dilihat berdasarkan nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,426	1,956	
1 Kepribadian	,322	,073	,663
Komitmen kerja	,457	,148	,405
Kompetensi	,452	,156	,386

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Melalui statistik regresi linear berganda di atas, menghasilkan persamaan regresi yang akan disajikan berikut ini:

$$Y = 7,426 + 0,322X_1 + 0,457X_2 + 0,452X_3$$

Uraian dari setiap nilai yang disajikan pada persamaan regresi linearitas berganda di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 7,426, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel kepribadian ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka nilai efektivitas kerja ( $Y$ ) tetap atau konstan sebesar 7,426.
2. Koefisien regresi pada variabel kepribadian ( $X_1$ ) adalah 0,322, artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepribadian ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan nilai efektivitas kerja ( $Y$ ), sebesar 0,322 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) adalah 0,457, artinya setiap terjadi penambahan komitmen kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan penambahan nilai efektivitas kerja ( $Y$ ), sebesar 0,457 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) adalah 0,452, maka artinya setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kompetensi ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan nilai efektivitas kerja ( $Y$ ), sebesar 0,452 satuan.

**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

$F_{hitung}$  berdasarkan output statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai  $F_{tabel}$  sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (F) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

$$\begin{aligned} n &= \text{Jumlah responden terpilih} \\ k &= \text{Jumlah variabel bebas} \\ y &= \text{Jumlah variabel terikat} \\ \text{Nilai } F_{tabel} &= n - k - 1 \\ &= 35 - 3 - 1 \\ &= 31 (2,91) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (F) pada tiga variabel bebas, maka nilai  $F_{tabel}$  2,91.

Tabel 2. Hasil Output ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,812	3	29,604	27,990	,000 <sup>b</sup>
	Residual	32,788	31	1,058		
	Total	121,600	34			

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil output statistik di atas, maka hasil uji simultan menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  (27,990) >  $F_{tabel}$  (2,91) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) sehingga diputuskan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja.

**Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Nilai  $t_{hitung}$  berdasarkan output statistik melalui regresi yang dilakukan, sementara nilai  $t_{tabel}$  sebagai pembandingnya melalui titik persentase distribusi (t) dengan probabilitas (tingkat signifikansi) 5% (0,05) yang berpedoman pada rumus seperti di bawah ini:

$$\begin{aligned} \text{Nilai } t_{tabel} &= n - k \\ \text{Dimana:} \\ n &= \text{Jumlah responden terpilih} \\ k &= \text{Jumlah variabel penelitian} \\ \text{Nilai } t_{tabel} &= n - k \\ &= 35 - 3 \\ &= 32 (2,036) \end{aligned}$$

Melalui hasil konversi pada titik persentase distribusi (t) melalui kolom degree of freedom (df) signifikasi 0,05, maka nilai  $t_{tabel}$  2,036.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,426	1,956		3,797	,001
Kepribadian	,322	,073	,663	3,844	,000
Komitmen kerja	,457	,148	,405	6,278	,008
Kompetensi	,452	,156	,386	4,888	,007

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Uraian hasil pengujian parsial (uji-t) pada setiap variabel bebas, yaitu:

1. Nilai  $t_{hitung}$  (3,844) >  $t_{tabel}$  (2,036) dan nilai signifikasi (0,000 < 0,05) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial kepribadian berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
2. Nilai  $t_{hitung}$  (6,278) >  $t_{tabel}$  (2,036) dan nilai signifikasi (0,008 < 0,05) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
3. Nilai  $t_{hitung}$  (4,888) >  $t_{tabel}$  (2,036) dan nilai signifikasi (0,007 < 0,05) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh koefisien determinasi yang menyatakan berapa proporsi atau persentase variasi dalam variabel tidak bebas mampu dijelaskan oleh variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 <sup>a</sup>	,730	,704	1,02843

Sumber : Pengolahan Data Penelitian (2023)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai yang dihasilkan melalui Adjusted R Square yaitu 0,704, artinya variabel bebas yang terdiri dari kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan efektivitas kerja 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Regresi linier berganda Regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $Y = 7,426 + 0,322X_1 + 0,457X_2 + 0,452X_3$ , artinya kepribadian ( $X_1$ ), komitmen kerja ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ) menghasilkan koefisien regresi positif terhadap efektivitas kerja.
2. Uji-F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  (27,990) >  $F_{tabel}$  (2,91), artinya secara serempak kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja.
3. Nilai  $t_{hitung}$  (3,844) >  $t_{tabel}$  (2,036) dan nilai signifikasi (0,000 < 0,05) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial kepribadian berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
4. Nilai  $t_{hitung}$  (6,287) >  $t_{tabel}$  (2,036) dan nilai signifikasi (0,008 < 0,05) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif terhadap

efektivitas kerja.

5. Nilai  $t_{hitung}$  (4,888) >  $t_{tabel}$  (2,036) dan nilai signifikansi ( $0,007 < 0,05$ ) sehingga  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.
6. Uji- $R^2$  menghasilkan koefisien determinasi sebesar 0,704, artinya variabel bebas yang terdiri dari kepribadian, komitmen kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan efektivitas kerja 70,4%, sedangkan sisanya 29,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berikut beberapa saran dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara hendaknya senantiasa berupaya meningkatkan efektivitas kerjanya. Adapun upaya yang dapat dilakukan berdasarkan hasil penelitian melalui uji parsial (uji-t) yaitu :
  - a. Variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah komitmen kerja. Komitmen kerja sebaiknya dipertahankan bahkan harus lebih ditingkatkan agar efektivitas kerja lebih meningkat.
  - b. Kepribadian dan kompetensi juga lebih ditingkatkan agar efektivitas kerja meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini sebaiknya bersedia untuk menambah variabel bebas lainnya sehingga akan diperoleh hasil yang lebih baik dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Batu Bara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji, Psikologi Manajemen Organisasi, Rineka Cipta, Bandung, 2015
- Bungin Burhan, Manajemen Pemasaran (Model Disiplin Kerja dan Loyalitas Pelanggan), Kencana Prenada Media, Jakarta, 2017
- Dessler Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks, Jakarta, 2016
- Darmawan Didit, Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Temprina Media Grafika, Surabaya, 2013
- Griffin W. Ricky, Pengantar Bisnis, Erlangga, Jakarta, 2015
- Ghozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Surabaya, 2018
- Istijanto, Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi Kerja dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014
- Jahja Yudrik, Psikologis Perkembangan Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta, 2011
- Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu Yogyakarta, 2012, hal.283
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja : Pemanfaatan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan, Refrika Aditama, Bandung, 2012
- Rosidah, Teguh Sulistiyani, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009
- Sunyoto Danang, Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012
- Sofyandi Herman, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013
- Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi, Pustaka Belajar, Yogyakarta, 2017
- Suwanto dan Priansa, D.J, Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2011
- Tjutju dan Suwanto, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pasca Sarjana UPI dan Alfabeta, Bandung, 2008
- Usman Husaini, Pengantar Statistika Penelitian (Metode dan Aplikasi), Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Ainiyah Fathiyatul, "Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Sekolah Islam Holistik Yayasan Tabina Hanifa Semarang)", Jurnal Ekonomak, Vol.8 No.2 Tahun 2022, hal. 17
- Fadhillah, Rizka Anggun Fadhillah et.al, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Efektivitas Kerja Pendamping Program Keluarga Harapan Kabupaten Deli Serdang", Jurnal KITABAH: Volume 3. No. 2 Juli – Desember 2019
- Resmanasari, Dewi, "Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

- Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi", Jurnal Ekonomak, Vol. 8 No. 2 Agustus 2022, hal.13
- Rismawan Putu Agus Eka et.al, "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Karyawan Pada LPD Kecamatan Mengwi" Jurnal Forum Manajemen, Vol.18 No.1 September 2020, Hal. 71
- Rondo, Devid W.R et.al, "Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado" Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2848 – 2857
- Susita Dewi, "Pengaruh sikap kewirausahaan, kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian", Jurnal ISQAE, Vol. 8 No. 2 Agustus 2022, hal.13
- Syaifuddin et.al, " Pengaruh Kepribadian dan Perilaku Pemimpin Terhadap Efektivitas Tenaga Kependidikan di MTS Baitul Muftadi'in Desa Penerokan ", Edunomiku, Vol. 3 No. 2 Tahun 2019
- Zaman Zaini dan Rida Agustian, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara ", Jurnal Transparansi, Vol. 2 No. 1 Juni 2019, hal. 401