

THE EFFECT OF COORDINATION, DIVISION OF WORK, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE EFFECTIVENESS OF WORKING WITH A WORKING TIME AS MODERATING VARIABLES (CASE STUDY ON DARUL MUWAHIDIN FOUNDATION)

Lucas Oscara Trisnanda¹⁾ Maria M Minarsih, SE,MM²⁾ Dheasey Amboningtyas, SE,MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Studi ini memiliki target untuk menganalisis dan menguji secara empiris pada Yayasan Darul Muwahidin Semarang, untuk meneliti pengaruh koordinasi, klasifikasi kerja dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja yang dimoderasi dengan masa kerja. Variabel dependen yang digunakan dalam pengkajian ini adalah efektivitas kerja, sedangkan variabel independen yaitu koordinasi, klasifikasi kerja dan komitmen organisasi yang dimoderasi masa kerja. Populasi pada pengkajian ini karyawan Yayasan Darul Muwahidin Semarang. Dari jumlah populasi sebanyak 88 karyawan dengan persentase ketidakakuratan pada kesalahan sampel ditetapkan 10%, maka diperoleh sampel sebesar 38 responden. Pengambilan data dalam pengkajian ini diambil dari data primer, yaitu wawancara langsung dengan pemilik dan dokumentasi yaitu data sekunder dengan metode pengambilan data yaitu *purposive sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan program SPSS 25, uji asumsi klasik dan uji MRA. Dimana data yang di uji menggunakan koefisien determinasi dan uji t-statistik sebagai penguji koefisien regresi parsial pada level signifikan 5% (0,05). Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) Variabel koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja 2) Variabel klasifikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, 3) Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Dari hasil perhitungan uji MRA variabel masa kerja memoderasi hubungan antara variabel koordinasi, klasifikasi kerja dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja

Kata Kunci : Koordinasi, Klasifikasi Kerja, Komitmen Kerja, Efektivitas Kerja, Masa Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine and test empirically at the Darul Muwahidin Foundation in Semarang, to examine the effect of coordination, division of work and organizational commitment on work effectiveness which is moderated by years of service. The dependent variable used in this study is work effectiveness, while the independent variables are coordination, division of labor and organizational commitment which is moderated by work tenure. The population in this study is the employees of Darul Muwahidin Foundation Semarang. Of the total population of 88 employees with a percentage of inaccuracies in the sample error set at 10%, a sample of 38 respondents was obtained. Retrieval of data in this study was taken from primary data, namely direct interviews with the owner and documentation, namely secondary data with data collection methods, namely purposive sampling. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. Hypothesis testing uses the SPSS 25 program, the classic assumption test and the MRA test. Where the data tested using the coefficient of determination and t-statistic test as a test of partial regression coefficients at a significant level of 5% (0.05). The test results show that: 1) The coordination variable partially has a positive and significant effect on work effectiveness 2) The work distribution variable partially has a positive and significant effect on work effectiveness, 3) The organizational commitment variable partially has a positive and significant effect on work effectiveness. From the results of the MRA test calculation the work tenure variable moderates the relationship between the coordination, work division and organizational commitment variables to work effectiveness

Keywords: Coordination, Work Distribution, Work Commitment, Work Effectiveness, Work Period

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan signifikan bagi organisasi yang serta merta membuat sumber daya menjadi aset paling berharga bagi organisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan berupaya untuk bisa tumbuh dan sebaliknya, kebangkrutan suatu organisasi bisa dilihat dari segi Sumber Daya Manusia. Untuk itu rancangan manajemen sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi berharga dalam organisasi.

Menaikkan prestasi Sumber Daya Manusia membutuhkan manajemen yang terpadu dan terorganisir, agar proses pencapaian target dari organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Hal ini berarti bahwa tata laksana Sumber Daya Manusia merupakan hal yang berguna untuk kesuksesan organisasi besar atau kecil (M.Soheh, 2016). Bagian tata laksana Sumber Daya Manusia memegang kedudukan penting dalam suatu organisasi, karena setiap organisasi dibentuk oleh orang-

orang, dengan memanfaatkan bantuan mereka dalam menumbuhkan keahlian yang mereka miliki serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kapasitas kerja, dan menjamin mereka untuk terus mengampu tanggung jawab pada organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi (AP Sari , 2013).

Tata laksana pendidikan sendiri berhubungan dengan pegawai/sumber daya manusia yang berpartisipasi dalam jalan pendidikan, baik itu pendidik seperti guru maupun tenaga kependidikan seperti tenaga administratif ataupun pegawai lainnya yang berkewajiban di bidang non pendidikan. Kekuatan dunia pendidikan berangkaian dengan manusia dapat dipandang sebagai suatu hal kontras yang bermanfaat untuk lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya. Melalui pendidikan holistik anggota diharapkan dapat menjadi mandiri (*learning to be*).

Sumber Daya Manusia yang ada di dalam Sekolah punya andil besar untuk menyukseskan acara dan program yang telah di rencanakan sehingga mencapai target yang diharapkan. Sekolah Holistik Daarul Muwahidin merupakan sekolah berbasis Holistik, yang berarti utuh dan menyeluruh.

Dalam pendekatan Holistik ini fungsi pegawai dan guru untuk meninjau aktivitas yang lebih banyak berkedudukan sebagai sahabat, mentor ataupun fasilitator (Asmani, 2011). Banyaknya kegiatan di Sekolah tentu berpengaruh terhadap MSDM yang berada didalamnya.

Pendidikan holistic maka salah satu metodenya adalah seringnya di adakan Praktek Observasi Lapangan sebagai pembelajaran serta diadakannya event-event dalam atau kegiatan sebagai yang bertujuan untuk membentuk pribadi yang kuat, gigih dan tangguh sehingga tidak mudah lelah dan menyerah hanya karna beberapa kegiatan saja di sebabkan di masa mendatang Siswa akan di tuntutan untuk ulet dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan pengkajian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja ?
2. Bagaimana pengaruh Klasifikasi kerja terhadap Efektivitas Kerja ?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja ?
4. Bagaimana pengaruh Masa Kerja memoderatori peranan Koordinasi terhadap Efektivitas Kerja?
5. Bagaimana pengaruh Masa Kerja Memoderatori peranan Klasifikasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja?
6. Bagaimana pengaruh Masa Kerja memoderatori peranan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja?

TELAAH PUSTAKA

Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang artinya *to regulate*. Melalui perantara empirik yang dihubungkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan oleh berbagai golongan yang selevel (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling menginformasikan dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003).

Secara preskriptif, koordinasi diartikan sebagai otoritas untuk memobilisasikan, menyeimbangkan, meyetarakan, dan memadankan aktivitas-aktivitas tertentu atau berbeda-beda agar semuanya terkendali sesuai target tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk menekan efek minus penjurusan dan mengefisienkan penggolongan kegiatan (Ndraha, 2003).

Kewajiban koordinasi terletak pada pimpinan, oleh karena itu koordinasi menjadi otoritas dan tanggungan daripada pimpinan. Adanya pengendalian upaya tim secara berkala, lantaran koordinasi adalah rancangan yang diterapkan didalam grup, bukan pada upaya perseorangan tetapi beberapa orang yang berkolaborasi di dalam grup untuk meraih tujuan bersama.

Membangun dan menjaga kondisi dan perilaku saling responsif-antisipatif di kalangan unit kerja kelompok dan mandiri yang berbeda-beda, agar kesuksesan unit kerja tidak terpecah satu sama lain, melalui jaringan fakta dan koneksi yang efektif.

Sebagai upaya untuk menyeimbangkan setiap aktivitas, aksi dan perilaku yang terintegrasi dari para atasan yang berwenang mengambil kepastian dan para pengelola. Dalam kelompok yang besar dan kompleks, perkembangan kelompok akan mengakibatkan penambahan tanggung jawab kerja, penambahan tugas yang harus dilakukan dan penambahan kedudukan yang perlu di koordinasikan. Ikatan kerja ini perlu dijaga agar terlepas dari beragam halangan yang akan membawa kelompok ke posisi yang tidak bermanfaat sehingga tidak berproses secara tepat dan sesuai atau berdaya guna. Kenaikan mutu koordinasi merupakan upaya yang perlu dilakukan secara kontinu karena tidak hanya masalah teknis saja tetapi terkait dengan perilaku, usaha, dan strategi dari pemegang fungsi organisasi dari pimpinan.

Klasifikasi Kerja

Sri Slameto (2000) menjelaskan bahwa klasifikasi kerja adalah suatu penjabaran serta pengkategorian kegiatan yang serupa atau dekat kaitannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.

Klasifikasi kerja dilakukan agar penyelenggaraan kegiatan kerja berjalan dengan efektif sesuai agenda dan dapat diketahui dengan pasti target suatu organisasi dan tenaga kerja yang berkewajiban atas terlaksananya kegiatan tersebut. (Rivai, 2004). Klasifikasi kerja dapat memberikan ketetapan dan tolak ukur pekerjaan yang

harus diraih oleh seorang atasan yang memegang jabatan tersebut. Klasifikasi kegiatan ini menjadi pijakan untuk memutuskan perincian kegiatan dan penilaian kegiatan bagi atasan yang memegang jabatan itu. Klasifikasi kerja yang tidak jelas dapat berakibat seorang atasan kurang memahami peran dan kewajibannya. Hal ini berpengaruh pada aktivitas menjadi terganggu. Disinilah letak berpengaruhnya kontribusi dari klasifikasi kerja dalam setiap perusahaan atau organisasi.

Adapun alasan diadakan klasifikasi kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua kegiatan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain. Dengan adanya klasifikasi kerja maka pegawai atau karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis kegiatan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi kegiatan diperlukan karena dalam klasifikasi kerja terjadi klasifikasi fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap kegiatan.

Penempatan karyawan setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki, Beban kerja tugas kegiatan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Agar semua tugas kegiatan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi kegiatan. Namun walaupun demikian spesialisasi kegiatan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan

Komitmen Organisasi

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih untuk tetap tinggal, dan mempertahankan hubungannya dengan perusahaan/ organisasi.

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan

lain. Hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki kebutuhan secara ekonomis. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang rendah dapat berdampak pada kurangnya kinerja, kondisi tersebut dapat terjadi bila karyawan merasa hasil yang diterima kurang sesuai dengan dirinya (Srimulyani, 2009).

Komitmen afektif (*affective commitment*) Aspek ini, merupakan perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi.

Komitmen normatif (*normative commitment*) Aspek ini, berkaitan dengan keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Pada aspek ini, komitmen terbentuk dari perasaan karyawan yang merasa berkewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap bertahan lebih dari orang lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015).

Masa Kerja

Masa kerja dalam pengkajian ini diartikan sebagai lamanya pegawai bekerja dalam organisasi atau perusahaan saat ini, tidak termasuk lamanya bekerja pada perusahaan lain sebelumnya bagi pegawai yang telah pernah bekerja di perusahaan lain. Robbins (2003) mengemukakan, Semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi semakin memberi dia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.

Efektivitas Kerja

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Robbins dalam Tika.P (2008) memberikan definisi efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kriteria atau ukuran mengenai pencapai tujuan secara efektif, yaitu Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, penyusunan program yang matang, penyusunan program yang mantap, tersedianya sarana dan prasarana, pelaksanaan efektif dan efisien, Sistem pengawasan yang bersifat mendidik.

Faktor Efektivitas Kerja, Ciri Organisasi Struktur dan teknologi organisasi dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas, dengan berbagai cara. Mengenai struktur, ditemukan bahwa meningkatnya produktivitas

dan efisiensi sering merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan dan formalisasi. Ciri Lingkungan Lingkungan luar dan dalam juga dinyatakan berpengaruh atas efektivitas. Keberhasilan hubungan organisasi dengan lingkungan tampak amat bergantung pada 3 variabel kunci yaitu: tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi dan tingkat rasionalitas organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan organisasi terhadap perubahan lingkungan. Makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

Ciri Pekerja Faktor pengaruh penting yang ketiga atas efektivitas adalah para pekerja itu sendiri. Karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Kebijakan dan Praktek Manajemen Beberapa mekanisme khusus alat para manajer meningkatkan efektivitas organisasi. Mekanisme ini meliputi penetapan strategi, pencarian dan pemanfaatan sumber-sumber daya secara efisien, menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, adaptasi dan inovasi organisasi.

METODE PENGKAJIAN

Jenis Pengkajian

Jenis data dalam pengkajian ini adalah data kuantitatif. Menurut pengkajian kuantitatif diartikan sebagai pengkajian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen pengkajian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa data yang dikumpulkan dari angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Dalam pengkajian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil pengkajian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan pengkajian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 maka data residual dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3, Y_1 = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam pengkajian)

Analisis Regresi Linier Sederhana (*simple regression analysis*)

Analisis regresi ini menunjukkan hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model persamaan regresi linier sederhana yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_2 X_2$$

$$Y_3 = \alpha + \beta_3 X_3$$

(Y adalah variabel dependen yang diramalkan, α adalah konstanta, β adalah koefisien regresi, dan X adalah variabel independen).

Analisis Regresi Moderasi / *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Koordinasi (X1)	X1.1	0.6143	0,3202	Valid
	X1.2	0.6209	0,3202	Valid
	X1.3	0.6084	0,3202	Valid
	X1.4	0.6603	0,3202	Valid
	X1.5	0.7245	0,3202	Valid
Klasifikasi Kerja (X2)	X2.1	0.7504	0,3202	Valid
	X2.2	0.6987	0,3202	Valid
	X2.3	0.6087	0,3202	Valid
	X2.4	0.6633	0,3202	Valid
	X2.5	0.8221	0,3202	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.7944	0,3202	Valid
	X3.2	0.7511	0,3202	Valid
	X3.3	0.7950	0,3202	Valid
	X3.4	0.3797	0,3202	Valid
	X3.5	0.7606	0,3202	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y1.1	0.7636	0,3202	Valid
	Y1.2	0.4095	0,3202	Valid
	Y1.3	0.8262	0,3202	Valid
	Y1.4	0.6725	0,3202	Valid
	Y1.5	0.6941	0,3202	Valid
Masa Kerja (Z)	Y2.1	0.6304	0,3202	Valid
	Y2.2	0.6074	0,3202	Valid
	Y2.3	0.6143	0,3202	Valid
	Y2.4	0.6602	0,3202	Valid
	Y2.5	0.7327	0,3202	Valid

Tujuan analisis regresi moderasi adalah untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Dalam pengkajian ini akan digunakan uji interaksi Moderated Regression Analysis (MRA), hipotesis moderating diterima jika variabel moderasi Masa Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja, yakni koefisien harus signifikan pada 0,05 dan 0,01. Model persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$YMRA = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + Z + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Koordinasi

X2 = Klasifikasi Kerja

X3 = Komitmen Organisasi

Z = Masa Kerja

X1Z, X2Z, X3Z = Interaksi antara Koordinasi, Klasifikasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Kerja dimoderasi Masa kerja

e = Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam pengkajian

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. t hitung < t tabel atau $-t$ hitung > $-t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t hitung > tabel atau $-t$ hitung < $-t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 38$ diperoleh nilai r tabel yaitu 0,3202. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, maka dapat diperoleh harga r hitung > r tabel maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Koordinasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.6488	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa kepemimpinan diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,6488. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Klasifikasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.7444	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kompensasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,7444. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen iklim organisasi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.7558	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen iklim organisasi diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,7558. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen semangat kerja sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.6554	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen semangat kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,6554. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Masa Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.6562	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,6562. Apabila diinterpretasikan

menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai test statistik pada uji One Sample Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,068 dengan data residual nilai Signifinaksi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23877553
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.049
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Koordinasi	.759	1.317
	Klasifikasi Kerja	.781	1.281
	Komitmen Organisasi	.703	1.422

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.834	1.861		2.598	.014
Koordinasi	-.133	.098	-.249	-1.352	.185
Klasifikasi Kerja	.062	.069	.163	.897	.376
Komitmen Organisasi	-.076	.066	-.220	-1.151	.258

a. Dependent Variable: res_2

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi semua variabel independen lebih dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda I Pengaruh Koordinasi, Klasifikasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.616	3.343	
Koordinasi	.578	.177	.479
Klasifikasi Kerja	.427	.123	.500
Komitmen Organisasi	.281	.118	.361

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- Konstanta (α) sebesar = 4,616 Apabila kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi sama dengan 0 atau ditiadakan, maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 4,616 persen.
- Nilai $b_1 = 0,578$
Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepemimpinan, maka semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 57,8 persen dengan asumsi variabel kompensasi dan iklim organisasi adalah konstan.
- Nilai $b_2 = 0,427$
Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompensasi, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 42,7 persen dengan asumsi variabel kepemimpinan dan iklim organisasi adalah konstan.
- Nilai $b_3 = 0,281$
Variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan semangat kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel iklim organisasi, maka semangat kerja akan mengalami peningkatan sebesar 28,1 persen dengan asumsi variabel kepemimpinan dan kompensasi adalah konstan.
- Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y_1 = 4,616 + 0,578X_1 + 0,427X_2 + 0,281X_3 + e$$

Tabel 11 Hasil Regresi Linier Berganda II Pengaruh Koordinasi, Klasifikasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Masa Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	4.655	3.377	
Koordinasi	1.665	2.415	1.378
Klasifikasi Kerja	.230	.125	.269
Komitmen Organisasi	.273	.120	.351
Masa Kerja	-1.399	2.406	-1.158

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- Konstanta (α) sebesar = 4,655
Apabila kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi dan semangat kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 4,655 persen.
- Nilai $b_1 = 1,665$
Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kepemimpinan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 166,5 persen dengan asumsi variabel kompensasi, iklim organisasi dan semangat kerja adalah konstan.
- Nilai $b_2 = 0,230$
Variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompensasi, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 23 persen dengan asumsi variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan semangat kerja adalah konstan.
- Nilai $b_3 = 0,273$
Variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel iklim organisasi, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 27,3 persen dengan asumsi variabel kepemimpinan, kompensasi dan semangat kerja adalah konstan.
- Nilai $b_4 = -1,399$
Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel semangat kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 139,9 persen dengan asumsi variabel kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi adalah konstan.
- Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y_2 = 4,655 + 1,665X_1 + 0,230X_2 + 0,273X_3 - 1,399X_4 + e$$

4. Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus $t_{tabel} = \text{jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus} : t_{tabel} = 38 - 2 = 36$, ditemukan nilai t_{tabel} 1.68830

Tabel 12 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Koordinasi, Klasifikasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Masa Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.397	2.33546

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Klasifikasi Kerja, Koordinasi

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,397 yang berarti pengaruh dari variabel independen koordinasi, klasifikasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel efektivitas kerja sebesar 39,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) Pengaruh Koordinasi, Klasifikasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Masa Kerja

Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.955	25.402		1.219	.231
	Koordinasi	1.813	2.867	1.501	.632	.531
	Masa Kerja	-3.503	3.182	-2.900	-1.101	.279
	X1*Z	.055	.060	1.878	.916	.366

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel koordinasi (X1) Analisis :

Variabel koordinasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,273 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, karena nilai t_{hitung} 3,273 > t_{tabel} 1,68830 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,002 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya koordinasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y1).

2. Variabel klasifikasi kerja (X2) Analisis:

Variabel klasifikasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,469 dan signifikansi sebesar 0,001, karena nilai t_{hitung} 3,469 > t_{tabel} 1,68830 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya klasifikasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y1).

3. Variabel komitmen organisasi (X3) Analisis :

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,370 dan signifikansi sebesar 0,024, karena nilai t_{hitung} 2,370 > t_{tabel} 1,68830 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,024 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y1).

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Uji Regresi Moderasi Tahap 1

Uji regresi dari variabel X1 dan Z ke variabel Y
Uji regresi dari variabel X1, Z dan X1*Z ke variabel Y

Tabel 14 Uji Regresi Moderasi Tahap 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.922	3.678		2.154	.038
	Koordinasi	2.592	2.732	2.146	.949	.349
	Masa Kerja	-2.018	2.732	-1.671	-.739	.465

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Variabel Moderating mempengaruhi hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh ini dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji keberadaan Z apakah benar sebagai *Pure Moderator*, *Potensial Moderator*, *Quasi Moderator*, atau *Predictor Mediator*, dapat diamati dengan kriteria sebagai berikut:

- Pure Moderator*, apabila pengaruh dari Z terhadap Y tidak memiliki pengaruh signifikan sedangkan Interaksi X*Z berpengaruh signifikan.
- Potensial Moderator* apabila pengaruh dari Z terhadap Y tidak berpengaruh signifikan, dan interaksi X*Z juga tidak berpengaruh signifikan.
- Quasi Moderator*, apabila pengaruh dari Z terhadap Y berpengaruh signifikan dan pengaruh Interaksi X*Z juga berpengaruh signifikan.
- Predictor Moderator*, apabila pengaruh dari Z terhadap Y memiliki pengaruh signifikan dan pengaruh Interaksi X*Z tidak berpengaruh signifikan.

Beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X1*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,055), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X1 terhadap Y. Meskipun memperkuat, tetapi pengaruhnya tidak signifikan (0,366 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama tidak signifikan dan pengaruh interaksi X1*Z pada output kedua tidak

signifikan, berarti masa kerja sebagai variabel moderating dalam hubungan antara koordinasi terhadap efektivitas kerja adalah *potensial moderator*.

Uji regresi Moderasi Tahap 2

Uji regresi dari variabel X2 dan Z ke variabel Y

Uji regresi dari variabel X2, Z dan X2*Z ke variabel Y

Tabel 15 Uji Regresi Moderasi Tahap 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.341	3.560		1.500	.143
	Masa Kerja	.406	.176	.336	2.307	.027
	Klasifikasi Kerja	.326	.124	.382	2.622	.013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	23.936	26.116		.917	.366
	Masa Kerja	-.531	1.315	-.439	-.404	.689
	Klasifikasi Kerja	-.618	1.319	-.724	-.469	.642
	X2*Z	.047	.066	1.562	.719	.477

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X2*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,047), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X2 terhadap Y. Pengaruh X2*Z terhadap Y tidak berpengaruh signifikan (0,477 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X2*Z pada output kedua tidak berpengaruh signifikan, berarti masa kerja sebagai variabel moderating dalam hubungan antara klasifikasi kerja terhadap efektivitas kerja adalah *predictor moderator*.

Uji regresi Moderasi Tahap 3

Uji regresi dari variabel X3 dan Z ke variabel Y

Uji regresi dari variabel X3, Z dan X3*Z ke variabel Y

Tabel 16 Uji Regresi Moderasi Tahap 3

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.504	19.618		.535	.596
	Komitmen Organisasi	.146	.973	.188	.150	.882
	Masa Kerja	.109	.977	.090	.112	.912
	X3*Z	.010	.048	.382	.218	.829

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.299	3.349		1.881	.068
	Komitmen Organisasi	.356	.115	.458	3.088	.004
	Masa Kerja	.318	.179	.263	1.775	.085

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Beta yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X3*Z terhadap Y hasilnya adalah positif (0,010), yang berarti bahwa moderasi dari Z memperkuat pengaruh dari X3 terhadap Y. Pengaruh X3*Z terhadap Y tidak berpengaruh signifikan (0,829 > 0,05). Pengaruh dari Z terhadap Y pada output pertama tidak berpengaruh signifikan dan pengaruh interaksi X3*Z pada output kedua tidak berpengaruh signifikan, berarti masa kerja sebagai variabel moderating dalam hubungan antara komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja adalah *potensial moderator*.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan perumusan masalah dalam pengkajian yang diusulkan, analisis data yang sudah dilakukan dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
2. Variabel klasifikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
3. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.
4. Variabel masa kerja memoderasi peranan koordinasi terhadap efektivitas kerja.
5. Variabel masa kerja memoderasi peranan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui pengkajian ini adalah:

1. Untuk pengkajian yang akan datang sebaiknya peneliti memakan cara lain dalam pengambilan data seperti metode tanya jawab, agar informan bisa menyampaikan respon yang sesuai dengan

- kehendaknya.
2. Pengkajian selanjutnya hendaknya dilakukan pada sejumlah tempat, agar hasilnya bukan sekedar mewakili satu tempat saja, dan diharapkan dapat memperbanyak sampel pengkajian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan
 3. Dalam pengkajian selanjutnya diharapkan bisa memakai variabel yang lebih beragam dengan memperbanyak variabel lainnya yang juga mempunyai dampak terhadap efektivitas kerja, agar hasil pengkajian lebih komprehensif dan maksimal.

Keterbatasan Pengkajian

Dalam pengkajian ini hanya berfokus pada penggunaan sampel 38 karyawan Yayasan Darul Muwahidin Semarang. Dalam pengkajian berikutnya diminta peneliti selanjutnya dapat menguraikan hasil pengkajian dengan memperbanyak jumlah sampel serta menambah jumlah informan agar mendapatkan hasil yang lebih saksama dan memiliki jangkauan yang lebih umum. Peneliti selanjutnya dapat memperbanyak variabel lain yang mungkin akan menunjukkan pengaruh lebih terhadap efektivitas kerja.

Agenda Pengkajian Yang Akan Datang

Agenda pengkajian bisa diterapkan untuk pengkajian berikutnya adalah sebagai berikut:

- 1 Pengkajian ini terbatas memakai sampel pengkajian yang berasal dari karyawan Yayasan Darul Muwahidin Semarang
2. Indikator observasi tiap variabel lebih diperluas sehingga diharapkan hasil pengkajian semakin lebih berdaya guna.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmani, Jamal. 2011. Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter Sekolah. Jogjakarta: Diva Press.
- Becker dalam Panggabean, S., Mutiara . 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Chan, Syafruddin. 2003. Relationship Marketing : Inovasi Pemasaran yang Membuat Pelanggan Bertekuk Lutut. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- L. Ballachey dalam bukunya “*Individual and Society*” Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Bengkulu: PT Rineka cipta.
- Djarwanto, dkk. 2003. Statistik Induktif. Yogyakarta: BPFE
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : PPM.
- G.R Terry dalam Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 2017. Analisis Regresi. Yogyakarta : Andi Offset
- Marijan, K. 2005. Mengembangkan Industri Kecil Menengah melalui Pendekatan Kluster. *INSAN*, 7(3): 216-225.
- Mubyarto. 2000. Membangun Sistem Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pemeriksa Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). Statistik Untuk Pengkajian. Alfabeta: Bandung.
- Uniati, M. I. (2014). Learning organization, komitmen pada organisasi, kepuasan kerja, efektivitas penerapan sistem ISO dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Pemasaran*.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2003). *Making learning count! Diagnosing the learning culture in organizations* Thousand Oaks, CA: Sage
- Lopez et al.
- Yustika, A.E. 2006. Ekonomi Kelembagaan: Definisi, Teori, & Strategi. (Edisi Pertama, September 2006). Malang: Bayu Media.