

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Lia Handayani¹⁾, Abdul Hamid²⁾, Rosananda Oktala³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email: lia1985handayani@gmail.com, ahamadoe@gmail.com,
rosanandaoktala@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat bahwa variabel interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Kata Kunci: *Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Konflik Kerja Dan Efektivitas Kerja*

Abstract

The research was conducted by the author with the aim of knowing and analyzing the influence of social interaction, emotional intelligence, work flexibility, work motivation, work discipline and work conflict individually and together on the work effectiveness of Lahat Regency Industry and Trade Service employees. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used is descriptive

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that the variables of social interaction, emotional intelligence, work flexibility, work motivation, work discipline and work conflict had a significant effect individually and jointly on the work effectiveness of Lahat Regency Industry and Trade Service employees.

Keywords: *Social Interaction, Emotional Intelligence, Work Flexibility, Work Motivation, Work Discipline, Work Conflict And Work Effectiveness*

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi instansi pemerintahan, efektivitas kerja pegawai menjadi tolak ukur atas keberhasilan suatu organisasi tersebut, dimana efektivitas kerja pegawai akan memberikan kontribusi terhadap perkembangan suatu organisasi. Efektivitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam mencapai tujuan dengan menggunakan peralatan yang tepat guna mencapai tujuan yang efektif. Efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor – faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat – alat yang telah dikeluarkan. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat masih belum menunjukkan kontribusi yang maksimal, dimana dalam hal ini masih banyaknya pencapaian hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan dan pencapaian hasil kerja pegawai sering kali tidak memuaskan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nekelson, (2021). Pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, dan fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon”. Hasil penelitian menjelaskan interaksi sosial, kecerdasan emosional, dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sunan, (2019). Pengaruh Interaksi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi)”. Hasil

penelitian menjelaskan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusman 2020, Pengaruh Kecerdasan Emosional, Interaksi Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah". Hasil penelitian menjelaskan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yeni, (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Univesitas Methodist Indonesia Medan". Hasil penelitian menjelaskan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menurut Walgito (2019:18), interaksi sosial adalah hubungan antara individu satu dengan individu lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok.

Interaksi pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai tidak memiliki pengertian dengan rekan kerja dalam bekerja, keterbukaan pegawai masih kurang, empaty pegawai masih rendah dan dukungan antar sesama rekan kerja belum terlihat. Selain interaksi sosial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, kecerdasan emosional juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menurut Ginanjar (2019:28), kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kemampuan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Menurut Shapiro

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

(2022:95), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosinya untuk mengeluarkan atau membangkitkan emosi, seperti emosi untuk membantu berpikir.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, berkaitan dengan kecerdasan emosional, ditemui permasalahan bahwa kecerdasan emosional pegawai belum baik, hal ini ditandai dengan kemampuan pegawai dalam mengelola diri masih rendah, kecakapan sosial pegawai belum baik dan keterampilan sosial pegawai dalam bekerja belum terlihat.

Menurut Hooks & Higgs (2019:145), fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel membuat para pekerja tidak membutuhkan waktu yang lama, dalam hal ini fleksibilitas kerja memiliki keluangan waktu yang banyak dengan tujuan agar para pekerja dapat mengeluarkan ide dan gagasan – gagasan yang kreatif. Dengan adanya fleksibilitas kerja akan membentuk sebuah tanggung jawab para pekerja dan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, ditemui bahwa pegawai belum memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan, disertai pula dengan pendidikan pegawai yang belum maksimal.

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2021:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat. Masih rendahnya motivasi pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Menurut David (2020:129), disiplin adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan

peraturan – peraturan dalam organisasi. Menurut Wursanto, (2020 :108) disiplin adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Kehadiran Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat Tahun 2023

No	Bulan	Terlambat	Tidak Hadir	Jumlah
1	Januari	1	6	7
2	Februari	3	5	8
3	Maret	1	4	5
4	April	4	6	10
5	Mei	7	4	11
6	Juni	6	2	8
7	Juli	6	3	9
8	Agustus	8	4	12
9	September	12	2	14
10	Oktober	5	7	12
11	November	6	7	13
12	Desember	3	4	7

Sumber : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat 2023

Hasil tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa jumlah pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat terlambat bekerja dan pegawai yang tidak bekerja setiap bulannya masih sangat tinggi, dilihat dari setiap bulan selalu ada pegawai yang terlambat dan selalu ada pegawai yang tidak bekerja menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat. Disiplin pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai waktunya dan masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja.

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Menurut Luthans (2020) konflik kerja adalah kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Stoner (2019) konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, ditemui bahwa dalam hal konflik kerja berkaitan dengan belum adanya persaingan untuk meraih prestasi antar sesama pegawai, belum adanya pergerakan positif dalam mencapai tujuan, belum adanya rangsangan dan dorongan dalam menuju perubahan, adanya pegawai yang tidak senang bekerja dalam kelompok dan seringnya terjadi perselisihan antar individu.

Tabel 1.2
Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan
Kabupaten Lahat

No	Keterangan	Ukuran	
1	Kuantitas pegawai	-	Tinggi
2	Kualitas pegawai	Rendah	-
3	Kerja sama	Rendah	-
4	Kejujuran	Rendah	-
5	Kesetiaan	-	Tinggi

Sumber : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat, 2024

Hasil tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa efektivitas kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat masih seringnya terjadi kesalahan disaat menyelesaikan pekerjaan sehingga dalam hal ini harus diperbaiki meskipun jika dilihat secara kuantitas sudah tinggi. Efektivitas kerja sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, peneliti masih menemukan bahwa 25 % pegawai masih sering terlambat dalam mengumpulkan laporan. Dari permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut kedalam penelitian yang berjudul

“Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat”.

Kajian Pustaka

Pengertian Interaksi Sosial

Menurut Walgito (2019:18), interaksi sosial adalah hubungan antara individu satu dengan individu lain, individu satu dapat mempengaruhi individu yang lain atau sebaliknya, sehingga terdapat hubungan yang saling timbal balik. Hubungan tersebut dapat terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok.

Pengertian Kecerdasan Emosional

Menurut Cherniss (2021:133), kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk melihat dan mengekspresikan emosi, mengasimilasi emosi dalam pikiran, memahami dan bernalar dengan emosi, dan mengatur emosi dalam diri dan orang lain.

Pengertian Fleksibilitas Kerja

Menurut Hooks & Higgs (2019:145), fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel membuat para pekerja tidak membutuhkan waktu yang lama, dalam hal ini fleksibilitas kerja memiliki keluangan waktu yang banyak dengan tujuan agar para pekerja dapat mengeluarkan ide dan gagasan – gagasan yang kreatif.

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan.

Pengertian Konflik Kerja

Menurut Gibson, (2021), konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Siagan (2021:37), efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik sangat tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakannya beberapa biaya yang dikeluarkan.

Metodologi Penelitian Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Menurut Sarwono (2020) desain penelitian bagaikan sebuah peta jalan bagi peneliti yang menuntun serta menentukan arah berlangsungnya proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, pada tahun 2024, dengan judul penelitian "Pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi

kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat ”.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (*Diobservasi*). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk mendapatkan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji lagi oleh orang lain. (Suryabrata, 2022 : 29).

Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Interaksi Sosial (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), Fleksibilitas Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄), Disiplin Kerja (X₅) dan Konflik Kerja (X₆) Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Efektivitas Kerja (Y), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. (Sugiyono, 2020 :137). yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Efektivitas Kerja (Y). Berikut ini uraian dari masing – masing variabel:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Interaksi Sosial (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Interaksi Sosial (X ₁) Sumber : Dayakisni & Hudaniah	Percakapan	1. Pegawai melakukan percakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Saling pengertian	2. Pegawai memiliki rasa pengertian dalam bekerja sama dengan rekan	

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

(2019:11)		kerja	
	Bekerjasama	3. Pegawai bekerjasama dengan rekan kerja	
	Keterbukaan	4. Pegawai memiliki keterbukaan dalam bekerja	
	Empati	5. Pegawai merespon keluhan rekan kerja	
	Memberikan dukungan dan motivasi	6. Pegawai memberikan dan mendorong sesama rekan kerja	
	Rasa positif	7. Pegawai memiliki respon terhadap pendapat rekan kerja 8. Pegawai mengapresiasi pencapaian hasil rekan kerja	
	Adanya kesamaan dengan orang lain	9. Pegawai bekerja secara tim 10. Pegawai saling membantu dalam bekerja	

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kecerdasan Emosional (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kecerdasan Emosional (EQ) (X2) Sumber: Tridhonanto (2019:5)	Kecakapan pribadi	1. Pegawai dengan kesadaran dan kemampuan mengenali perasaan diri 2. Pegawai dapat mengendalikan diri 3. Kemampuan menangani perasaan dengan selaras 4. Pegawai mampu mengelola emosi diri	Ordinal
	Kecakapan sosial	1. Pegawai melakukan interaksi positif dengan rekan kerja 2. Pegawai berkomunikasi dengan baik 3. Pegawai saling sapa dalam bekerja	
	Keterampilan sosial	1. Pegawai peduli dengan rekan kerja 2. Pegawai merespon kesulitan rekan kerja dalam bekerja 3. Pegawai bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	

Tabel 3.4
Operasional Variabel Fleksibilitas Kerja (X₃)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Fleksibilitas Kerja (X ₃) Sumber: Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2019 :44)	Berapa lama	1. Penentuan waktu dalam bekerja 2. Durasi kerja disesuaikan dengan waktu yang dibutuhkan. 3. Target waktu dalam menyelesaikan tugas	Ordinal
	Kapan	1. Penentuan jadwal kerja 2. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan sebelumnya. 3. Pegawai menentukan jadwal penyelesaian pekerjaan	
	Dimana	1. Pegawai menentukan tempat kerja 2. Pegawai menentukan lokasi menyelesaikan pekerjaan. 3. Pegawai mengatur dimana tempat menyelesaikan tugas 4. Pegawai mengatur waktu menyelesaikan tugasnya	

Tabel 3.5
Operasional Variabel Motivasi Kerja (X₄)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X ₄) Sumber: Clelland (2019:103)	Motif	1. Rangsangan keinginan 2. Kemauan dalam bekerja 3. Tercapainya tujuan yang diinginkan 4. Bekerja dengan semangat tinggi	Ordinal
	Harapan	1. Pencapaian hasil kerja yang baik 2. Penilaian terhadap pencapaian hasil kerja 3. Pemberian bonus, dan promosi	
	Insentif	1. Pemberian piagam penghargaan 2. Pemberian jasa pelayanan 3. Pemberian jaminan hari tua	

Tabel 3.6
Operasional Variabel Disiplin Kerja (X₅)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X ₅) Sumber:	Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	Ordinal

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Hasan (2020:66)	Bekerja dengan kreatif dan inisiatif	1. Bersemangat dan keterampilan 2. Adanya keinginan tanpa menunggu perintah
	Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab	1. Tidak menggunakan peralatan kantor untuk pribadi 2. Bertanggung jawab
	Datang dan pulang tepat pada waktunya	1. Datang ke kantor tepat waktu 2. Pulang kerja sesuai waktunya
	Bertingkah laku sopan	1. Rama tamah 2. Sopan dan santun

Tabel 3.7**Operasional Variabel Disiplin Kerja (X₆)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X ₆) Sumber: Pujaatmaka (2019:430)	Konflik fungsional	1. Bersaing untuk meraih prestasi 2. Pergerakan positif menuju tujuan 3. Merangsang kreatifitas dan Inovasi 4. Dorongan melakukan perubahan 5. Keinginan yang kuat dalam bekerja	Ordinal
	Konflik disfungsional	1. Mendominasi diskusi 2. Tidak senang bekerja dalam kelompok 3. Benturan kepribadian 4. Perselisihan antar individu 5. Perselisihan antar kelompok	

Tabel 3.7**Operasional Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Ektivitas Kerja (Y) Sumber: Hasibuan (2022:105)	Kuantitas kerja	1. Jumlah hasil kerja 2. Pencapaian hasil kerja 3. Hasil kerja melebihi target kerja	Ordinal
	Kualitas kerja	1. Mutu hasil pekerjaan 2. Kualitas hasil kerja 3. Hasil kerja yang memuaskan	
	Pemanfaatan waktu	1. Menyelesaiakn pekerjaana tepat waktu 2. Tidak menunda waktu	
	Peningkatan kualitas sumber daya manusia	1. Meningkatkan kemampuan 2. Meningkatkan keterampilan dalam bekerja	

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang teliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*). Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Metode Angket (Kuisisioner). Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Tehnik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2019 :48) yang meliputi:

Uji Validitas

Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji instrument dinyatakan vailid apabila item mempunyai kolerasi positif dengan kriterium (skor

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

total) serta kolerasi positif maka item tersebut mempunyai validitas tinggi, serta minimum kalau r lebih besar atau sama dengan 0,266 dan bilamana r kurang dari 0,266 maka tidak valid (Sugiyono,2020:188).

Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode Alpha Cronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien (r) = 0,600 bila nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2020:158).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2020 :126). Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24,0.

Analisis Statistik

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

Keterangan :

Y	= Efektivitas Kerja
a	= Konstanta
X ₁	= Interaksi Sosial

- X₂ = Kecerdasan Emosional
- X₃ = Fleksibilitas Kerja
- X₄ = Motivasi Kerja
- X₅ = Disiplin Kerja
- X₆ = Konflik Kerja
- b₁, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆ = Koefesien Regresi
- e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikasi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2019:136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

Ho = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha = variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan dasar pengambilan angka signifikan, yaitu:

1. Apabila angka signifikasi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila angka signifikasi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa: Jika P Value < α, maka Ho ditolak, dan Ha diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ho: b₁ = b₂ ≤ : artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Ha:b1 = b2 > : artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

Ho ditolak jika signifikan F < 0,05 Ho diterima jika signifikan F > 0,05

Koefisien Diterminasi

Menurut Sugiyono (2020:125), analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independent secara serentak terhadap variabel dependent. nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Perhitungan koefisien Determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD : Nilai koefisien determinasi r^2 : Nilai koefisien korelasi

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut:

Tabel 4.12
Uji Regresi Berganda Variabel
Interaksi Sosial (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), Fleksibilitas Kerja (X₃),
Motivasi Kerja (X₄), Disiplin Kerja (X₅), Konflik Kerja (X₆) Dan
Efektivitas Kerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	1.590	2.693
Interaksi Sosial	.497	.083
Kecerdasan Emosional	.188	.080
Fleksibilitas Kerja	.587	.090
Motivasi Kerja	.256	.103

Disiplin Kerja	.162	.062
Konflik Kerja	.289	.104

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.590 + 0.497 (X_1) + 0.188 (X_2) + 0.587 (X_3) + 0.256 (X_4) + 0.162 (X_5) + 0.289 (X_6) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai Constanta sebesar 1.590, hal ini memiliki arti jika variabel Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel prestasi sebesar 1.590.

Nilai koefisien regresi variabel Interaksi Sosial (X_1) diperoleh nilai sebesar 0.497, hal ini memiliki arti jika variabel Interaksi Sosial ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.497 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Interaksi Sosial terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.497 atau 49,7 % dan sisanya 50,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.188, hal ini memiliki arti jika variabel Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.188 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.188 atau 18,8 % dan sisanya 81,2 % dipengaruhi oleh variabel

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

- variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Fleksibilitas Kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.587, hal ini memiliki arti jika variabel Fleksibilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.587 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.587 atau 58,7 % dan sisanya 41,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.256, hal ini memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.256 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.256 atau 25,6 % dan sisanya 74,4 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_5) diperoleh nilai sebesar 0.162, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.162 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.162 atau 16,2 % dan sisanya 83.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Konflik Kerja (X_6) diperoleh nilai sebesar 0.289, hal ini memiliki arti jika variabel Konflik Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan menurunkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.289 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Konflik

Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.289 atau 28.9 % dan sisanya 71.1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Interaksi Sosial	6.010	.000
Kecerdasan Emosional	2.336	.023
Fleksibilitas Kerja	6.496	.000
Motivasi Kerja	2.486	.016
Disiplin Kerja	2.604	.012
Konflik Kerja	2.775	.008

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Pengujian pengaruh Interaksi Sosial (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Interaksi Sosial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.023 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Fleksibilitas Kerja (X₃) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Fleksibilitas Kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X₄) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.016 < 0,05$, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Motivasi Kerja (X₄) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X₅) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.012 < 0,05$, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Disiplin Kerja (X₅) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Konflik Kerja (X₆) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.008 < 0,05$, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Konflik Kerja (X₆) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel dan penjelasan pengujian secara parsial di atas, maka dapat disimpulkan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Pengaruh Variabel-Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

No	Hipotesis	P value	A	Keterangan
1	X ₁ Terhadap Y	0,000	0,05	Signifikan
2	X ₂ Terhadap Y	0,023	0,05	Signifikan
3	X ₃ Terhadap Y	0,000	0,05	Signifikan

4	X ₄ Terhadap Y	0,016	0,05	Signifikan
5	X ₅ Terhadap Y	0,012	0,05	Signifikan
6	X ₆ Terhadap Y	0,008	0,05	Signifikan

Sumber : Data Diolah dari Lampiran 3

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.881	.867	2.636

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil R Square sebesar 0,881, hal ini berarti bahwa variabel Interaksi Sosial (X₁), Kecerdasan Emosional (X₂), Fleksibilitas Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄) Disiplin Kerja (X₅) dan Konflik Kerja (X₆) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 88.1 % dan sisanya 11.9 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Tabel 4.16
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2719.873	6	453.312	65.232	.000 ^a
Residual	368.311	53	6.949		
Total	3088.183	59			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Interaksi Sosial (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Fleksibilitas Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), Disiplin Kerja (X_5) dan Konflik Kerja (X_6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel dan penjelasan pengujian secara simultan di atas, maka dapat disimpulkan hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Pengaruh Variabel-Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

No	Hipotesis	P value	A	Keterangan
1	X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 dan X_6 Terhadap Y	0,000	0,05	Signifikan

Sumber : Data Diolah dari Lampiran 3

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja

pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
6. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
7. Interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diuraikan beberapa saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Interaksi sosial harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kerjasama antar pegawai, sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
2. Dengan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat, maka hendaknya kecerdasan emosional harus ditingkatkan agar efektivitas kerja pegawai senantiasa meningkat.
3. Dengan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat, maka hendaknya fleksibilitas kerja harus ditingkatkan dengan cara memberikan kebebasan terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

ini akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

4. Motivasi kerja harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan inistatif pegawai dalam bekerja sehingga dengan demikian akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
5. Disiplin kerja harus ditingkatkan dengan cara memberikan hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat
6. Dengan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat, maka hendaknya konflik kerja harus diturunkan agar efektivitas kerja pegawai meningkat.
7. Dengan interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat, maka hendaknya pimpinan harus benar-benar meningkatkan interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan hendaknya konflik dalam bekerja harus diturunkan agar efektivitas kerja pegawai meningkat.

Daftar Pustaka

- Arkan, (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)"
- As'ad, (2021). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Basrowi, (2019). Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rineka Cipta.
- Carlso, Grzywacz, & Kacmar, (2019). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*
- Casper dan Harris, (2021). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*
- Cherniss, (2021). Kelelahan Staf: Stres Kerja di Layanan Kemanusiaan. London: Hari Publikasi.

- Clelland, (2019). Human Motivation. New York : Cambridge University Press
- Cooper dan Sawaf, (2019). Emotional Intelligence In Leadership and Organization, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Danang, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- David, (2020). Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts, and Cases, Edisi 16, Global Edition, Malaysia: Pearson Education.
- Dayakisni & Hudaniah, (2019). Psikologi Sosial, Universitas Indonesia. Malang
- Dodi, (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi TKBM Di Tanjung Redeb”
- Djarwanto, (2021). Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3 : BPFE UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Emzir, (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Estiani, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Huki Cabang Medan”
- Gerungan, (2022). Psikologi Sosial, PT. Refika Aditama, IKAPI, Bandung Ghozali, (2019). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta Gibson, (2021). Organisasi dan Manajemen, Edisi 4, Jakarta : Erlangga.
- Ginanjari, (2019). Kecerdasan Emosional. BPFE UGM. Yogyakarta
- Handoko, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Harbani, (2021). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Hasan, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama
- Hasibuan, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hooks & Higgs, (2019). Kepentingan nasional dan bantuan luar negeri. Batu Besar: Lynne Rienner Penerbit
- Ismiyanto, (2020). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Luthans, (2020). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi:Yogyakarta

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manulang, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Andi:Yogyakarta

Marnianti, (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Uptd Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut”

Martoyo, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Andi:Yogyakarta

Mathis & Jackson, (2020). Human Resource Management, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat Moekijat, (2020). Teori Komunikasi. Bandung: Mandar Maju

Nazir, (2021). Metode Penelitian (Jakarta: Ghalia Indonesia)

Nawawi, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.

Nekelson, (2021), Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon”

Newstrom dalam Triguno ((2021). Perilaku dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Terjemahan. Jakarta : Erlangga

Nggermanto, (2021). Kecerdasan Quantum: Melejitkan IQ, EQ, dan SQ. Bandung: Nuansa Cendekia. Ambarjaya

Nimran, (2022). Prilaku Organisasi. Jakarta : Kencana

Nurita, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama Partowisastro, (2020). Perbandingan konsep diri dan Interaksi Sosial anak-anak remaja

WNI asli dengan keturunan Tionghoa. Laporan Penelitian. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.

Piana, (2021). Analisis Konflik Kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja, Rineka. Cipta. Jakarta

Pujaatmaka, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama Purbayu, (2020). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta

Ramsidi, (2019). Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan”.

Rivai, (2019). Corporate Performance Management dari teori ke Praktek, Bogor, Ghalia Industri

Robbins, (2021). Perilaku Organisasi. Jakarta :Salemba Empat.

Ruslan, (2021). Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Sanusi, (2021). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu Sarwono dan Meinarno, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti, (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shapiro, (2022). Dampak konstruktivisme terhadap pendidikan: bahasa, wacana, dan makna. Jurnal Komunikasi Amerika. 5 (3). hlm. 1-10
- Shagvaliyeva dan Yazdanifard, (2022). Work-Life Balance: The Key driver of employee engagement. Asian Journal of Management Research.
- Siagan, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: YKPN.
- Sinungan, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soekanto, (2019). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada Soekarno, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soemanto, (2021). Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Stoner, (2019). Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo Sudarman, (2018). Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur”
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung Sunan, (2019), Pengaruh Interaksi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi)”
- Suryabrata, (2022). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta Sutrisno, (2019). *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta,
- Syukran, (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta).
- Tommy, (2021). Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi. Yogyakarta: Media Pressindo

Lia Handayani, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Lahat

- Tridhonanto, (2019). Mengembangkan Pola Asuh Demokratis. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, Kompas Gramedia.
- Trisnaningsih, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka. Cipta. Jakarta
- Uno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Walgito, (2019). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: C.V Andi.
- Watson, dalam Danim (2021). Menjadi Peneliti Kualitatif, Bandung: Pustaka Setia
- Wursanto, (2020). Manajemen Kepegawaian 2. Jakarta
- Yeni, (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Univesitas Methodist Indonesia Medan”.
- Yetty, (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional Konsep Diri dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung”
- Yunsilin, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado
- Yulisya (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengalaman Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multifinance di Kota Makassar.
- Yusman (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Interaksi Sosial Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah”