Dividen
P–ISSN: 3109-1687 E-ISSN: 3109-3582
Vol. 2 No. 2, Desember 2026

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Muara Enim

Samsul Anuar [1], Abdul Hamid[2], Nisma Aprini[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat
Email : ssamsulanuar@gmail.com, ahamdoe@gmail.com, nisma.aprini@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the simultaneous influence of social interaction, emotional intelligence, work flexibility, work motivation, work discipline, and work conflict on the work effectiveness of employees at the Community and Village Empowerment Agency of Muara Enim Regency. It also aims to determine and analyze the individual influence of these same variables on the employees' work effectiveness. A quantitative research method was employed, utilizing questionnaires distributed to respondents. Data quality was assessed through validity, reliability, and normality tests. The analysis involved both descriptive and inferential methods, utilizing statistical calculations such as multiple regression, simultaneous tests, partial tests, and the coefficient of determination. The results indicate that social interaction, emotional intelligence, work flexibility, work motivation, work discipline, and work conflict have a significant simultaneous effect on the work effectiveness of employees at the Community and Village Empowerment Agency of Muara Enim Regency. Furthermore, each of these variables—social interaction, emotional intelligence, work flexibility, work motivation, work discipline, and work conflict—was found to have a significant individual effect on the employees' work effectiveness.

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

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 bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara sendiri-sendiri terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan 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 simultan, uji parsial dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukan bahwa interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim. Interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara sendiri sendiri terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.

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

Pendahuluan

Efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi instansi pemerintahan 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 (Susanti et al., 2026). 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 Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim masih belum menunjukan kontibusi 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.

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 Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim, 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 (Aprini & Ilpiyanto, 2023). Selain interaksi sosial berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, kecerdasan emosional juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja

pegawai.

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami, dan secara selektif menerapkan daya dan kemampuan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi (Batara et al., 2026). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosinya untuk mengeluarkan atau membangkitkan emosi, seperti emosi untuk membantu berpikir.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim, 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.

Fleksibilitas kerja merupakan 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 (Knudsen et al., 2021). Dengan adanya fleksibilitas kerja akan membentuk sebuah tanggung jawab para pekerja dan kualitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim, ditemui bahwa pegawai belum memiliki kebebasan dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan, disertai pula dengan pendidikan pegawai yang belum maksimal (Yulanda, 2020).

Motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Berdasarkan fenomena lapangan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim. Masih rendahnya motivasi pegawai dimana masih adanya pegawai yang bekerja berdasarkan perintah yang mencerminkan masih rendahnya insiatif pegawai dalam bekerja.

Disiplin adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam

organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi (Ilpiyanto & Aprini, 2026). Disiplin merupakan 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.

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 (Samsami & Wagner, 2021). Konflik kerja merupakan 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 Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim, 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 (Arif et al., 2024).

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 Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim”.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.
2. Apakah terdapat pengaruh interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja

pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim

4. Apakah terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.
7. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim

Kajian Pustaka

Pengertian Interaksi Sosial

Menurut (Harahap, 2020), 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 (Huy, 1999) 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. Menurut Uno (2024:172), kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual.

Pengertian Fleksibilitas Kerja

Menururt (Driyantini et al., 2020), 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.

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. Menurut Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2021:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (Ela Marcelina et al., 2023) 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. Menurut Moekijat, (2025:139) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai – nilai yang ada.

Pengertian Konflik Kerja

Berinteraksi dengan kelompok dan organisasi karena dengan konflik maka individu pandai mengambil keputusan berupa pandangan baru yang positif. Banyak pengertian tentang konflik kerja yang dapat diberikan oleh parah ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik kerja itu sendiri. Hal ini tergantung pada sudut pandang yang digunakan dan persepsi para ahli tersebut tentang konflik kerja. Menurut (Metalia et al., 2025), konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (Utami & Aprini, 2022) menyatakan bahwa : "Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan adalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu". Menurut Soekarno (2025:42) definisi efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat

dan lain-lain yang telah dikeluarkan / digunakan. Menurut Handoko (2021:7) Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Nazir, 2021 :182). Ditinjau dalam hubungannya dengan teori ilmiah, hipotesis adalah deduksi dari teori ilmiah pada penelitian kuantitatif dan kesimpulan sementara sebagai hasil observasi untuk menghasilkan teori baru pada penelitian kualitatif. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.
2. Diduga terdapat pengaruh interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
3. Diduga terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
4. Diduga terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
5. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.
6. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim.
7. Diduga terdapat pengaruh konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara

variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode 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. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

   Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

1. Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
2. Metode Kuisioner. Kuisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. 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.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus

sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan R tabel, jika r hitung > r tabel, maka item 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 validitas dengan tingkat signifikansi yaitu α = 0,05, dengan dasar keputusannya yaitu : Jika r hitung > r tabel, berarti valid dan Jika r hitung < r tabel, berarti tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisoner mengenai variabel – variabel peneltian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) > 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) < 0,600 maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

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

X_2 = Kecerdasan Emosional

X_3 = Fleksibilitas Kerja

X_4 = Motivasi Kerja

X_5 = Disiplin Kerja

X_6 = Konflik Kerja

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$ = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

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.

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

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,2024:136). 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:

2. Apabila angka signifikasi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. 3. Apabila angka signifikasi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Koefisien Diterminasi

Menurut Sugiyono (2025:125), 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 :

$KD = r^2 X 100 \%$

Keterangan:

KD : Nilai koefisien determinasi

r^2: Nilai koefisien korelasi

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan di dapat persamaan regresi yaitu :

$Y = 1{,}637 + 0{,}497 (X_1) + 0{,}199 (X_2) + 0{,}580 (X_3) + 0{,}264 (X_4) + 0{,}159 (X_5) + 0{,}274 (X_6) + e$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai Constanta sebesar 1,637, hal ini memiliki arti jika 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), diabaikan atau di anggap tidak ada maka nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,637.

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 menujukkan 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 0,199, hal ini memiliki arti jika variabel Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,199 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,199 atau 19,9 % dan sisanya 80,1 % dipengaruhi oleh variabel – 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 0,580, hal ini memiliki arti jika variabel Fleksibilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,580 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,580 atau 58 % dan sisanya 42 % 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 0,264, hal ini memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,264 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,264 atau 26,4 % dan sisanya 73,6 %

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 0,159, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,159 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,159 atau 15,9 % dan sisanya 84,1 % 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 0,274, hal ini memiliki arti jika variabel Konflik Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan menurunkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,274 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Konflik Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,274 atau 27,4 % dan sisanya 72,6 % dipengaruhi 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 :

Tabel 4.13

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig.

1 Regression	2768.591	6	461.432	74.513	.000[a]
Residual	365.364	59	6.193		
Total	3133.955	65			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2026

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, 0.000 < 0.05,

dengan demikian Ha diterima dan Ho 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 menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

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 4.14

Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Interaksi Sosial	6.369	.000
Kecerdasan Emosional	2.546	.014
Fleksibilitas Kerja	6.721	.000
Motivasi Kerja	2.696	.009
Disiplin Kerja	2.706	.009
Konflik Kerja	2.759	.008

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2026

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

Pengujian pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y),

diperoleh nilai signifikan sebesar 0.014 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Fleksibilitas Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Fleksibilitas Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.009 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X_5) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.009 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Disiplin Kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh Konflik Kerja (X_6) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.008 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Konflik Kerja (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

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	Durbin-Watson
1	.940[a]	.883	.872	2.488	2.060

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2026

Hasil perhitungan tabel 4.15 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,872, hal ini berarti bahwa 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 terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 87,2 % dan sisanya 12,8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Pembahasan

Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja

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 menujukkan 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.

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

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Celsea, (2023). Pengaruh Konflik Kerja, interaksi sosial, motivasi kerja dan kecerdasan emosional Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pembinaan BUMD Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitian didapat bahwa interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, (2024). Pengaruh Interaksi Sosial, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil penelitian didapat bahwa interaksi sosial berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Kecerdasan Emosional (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,199, hal ini memiliki arti jika variabel Kecerdasan Emosional ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,199 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,199 atau 19,9 % dan sisanya 80,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Kecerdasan Emosional (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.014 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Kecerdasan Emosional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, (2024). Pengaruh Interaksi Sosial, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil penelitian didapat bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Fleksibilitas Kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar

0,580, hal ini memiliki arti jika variabel Fleksibilitas Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,580 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,580 atau 58 % dan sisanya 42 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Fleksibilitas Kerja (X_3) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Fleksibilitas Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anden, (2025). Pengaruh Konflik Kerja, interaksi sosial, fleksibilitas kerja dan kecerdasan emosional Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya. Hasil penelitian menjelaskan bahwa fleksibiltas kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_4) diperoleh nilai sebesar 0,264, hal ini memiliki arti jika variabel Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,264 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,264 atau 26,4 % dan sisanya 73,6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Motivasi Kerja (X_4) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.009 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Birma, (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Semarang Tengah. Hasil penelitian didapat motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_5) diperoleh nilai sebesar 0,159, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,159 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,159 atau 15,9 % dan sisanya 84,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X_5) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.009 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Disiplin Kerja (X_5) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi, (2024). Pengaruh Interaksi Sosial, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil penelitian didapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Konflik Kerja (X_6) diperoleh nilai sebesar 0,274, hal ini memiliki arti jika variabel Konflik Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan menurunkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,274 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menujukkan besarnya pengaruh variabel Konflik Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,274 atau 27,4 % dan sisanya 72,6 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh Konflik Kerja (X_6) terhadap Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 0.008 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho, hal ini berarti Konflik Kerja (X_6) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Birma, (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kecamatan Semarang Tengah. Hasil penelitian didapat konflik kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,872, hal ini berarti bahwa 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 terhadap Efektivitas Kerja (Y) sebesar 87,2 % dan sisanya 12,8 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti, pengawasan, prosedur kerja, pendidikan, pembagian tugas dan semangat kerja.

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, 0.000 < 0.05, dengan demikian Ha diterima dan Ho 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 menunjukan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Hasibuan (2022:105), terdapat beberapa indikator efektivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan jumlah pencapaian hasil kerja
2. Kualitas Kerja. Kualitas kerja merupakan mutu dari nilai pencapaian hasil kerja
3. Pemanfaatan Waktu. Pegawai memanfaatkan waktu dengan maksimal dalam

bekerja

4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia. Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap kantor. Setiap pegawai sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.

Kesimpulan

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 Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
2. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
6. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim
7. Interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim

Saran

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

1. Dengan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan lebih dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Muara Enim, maka hendaknya fleksibilitas kerja harus ditingkatkan dengan cara memberikan kebebasan terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hal ini akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

2. Dengan interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Muara Enim, 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

Aprini, S. P. N., & Ilpiyanto, S. E. M. (2023). *Strategi Corporate Farming: Analisis dan strategi corporate farming dengan pendekatan praktis*. books.google.com. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=gB0uEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA13&dq=indonesia+rice+integration+price+perilaku+harga+beras&ots=P_RBwLFklD&sig=tBnKc4K2JmeA1gmc8tc4Vc0Cy30

Arif, D., Batara, I., Aziz, A., Warganegara, T. L. P., & Purnomo, A. (2024). Exploring the Impact of Company Scale, Financial Health, and Debt Structure on Corporate Performance: A Case Study of Consumer Goods Industry Firms Listed on the Indonesian Stock Exchange from 2017 to 2019. *Icebfg*, 27–36. https://proceedingconference.ubl.ac.id/index.php/icebfg/article/view/87

Batara, I., Alam, I. A., Barusman, A. R. P., Defrizal, D., & Helmita, H. (2026). The Moderating Effect of Work Engagement on Organizational Citizenship Behavior through Psychological Capital: Empirical Evidence from the Higher Education Sector. *Business and Applied Management Journal*, *4*(2), 248–259.

Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *17*(2), 206–220.

Ela Marcelina, Dian Tangkeallo, & Helba Rundupadang. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rantepao. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(1), 286–307. https://doi.org/10.59024/semnas.v2i1.206

Harahap, S. R. (2020). Proses Interaksi Sosial Di Tengah Pandemi Virus Covid 19. *Al-*

Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan, *11*(1), 45–53.

Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review*, *24*(2), 325–345. https://doi.org/10.5465/AMR.1999.1893939

Ilpiyanto, M., & Aprini, N. (2026). Pengaruh Pengawasan, Penghargaan, Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Lahat. *Ekonomika*, *19*(01), 98–111.

Knudsen, E. S., Lien, L. B., Timmermans, B., Belik, I., & Pandey, S. (2021). Stability in turbulent times? The effect of digitalization on the sustainability of competitive advantage. In *Journal of Business Research* (Vol. 128, pp. 360–369). Elsevier. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.008

Metalia, Y., Aprini, N., & Batara, I. (2025). Pengaruh Loyalitas Kerja, Konflik Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kualitas Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Bagian Rekam Medis RSUD DR. Mohamad Rabain Muara Enim. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, *3*(3), 625–650.

Samsami, M., & Wagner, R. (2021). Investment Decisions with Endogeneity: A Dirichlet Tree Analysis. *Journal of Risk and Financial Management*, *14*(7). https://doi.org/10.3390/jrfm14070299

Susanti, D., Samsuddin, H., & Yulanda, D. (2026). Pengaruh Kompetensi, Interaksi Sosial, Iklim Kerja Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Kabupaten Lahat. *Expense: Jurnal Manajemen Bisnis*, *2*(2), 121–144.

Utami, A., & Aprini, N. (2022). Analisis Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Satuan Pendidikan …. In *Prosiding Seminar Nasional …*. https://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/article/view/2729

Yulanda, D. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Uiw S2jb Up3 Lahat. *MOTIVASI*, *5*(2), 905–916.