

Pengaruh Kompetensi, Interaksi Sosial, Iklim Kerja Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Inspektorat Kabupaten Lahat

Dini Susanti ¹⁾, Harun Samsuddin²⁾ Delvina Yulanda ³⁾

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Sereho Lahat

Email : dinisusanti04@gmail.com, harun@unsela.ac.id, nisma.aprini@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat. 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 analisis didapat Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat. Kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Kata Kunci : *Kompetensi, Interaksi Sosial, Iklim Kerja, Koordinasi Efektivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of competence, social interaction, work climate, and coordination, individually and collectively, on the work effectiveness of civil servants at the Lahat Regency Inspectorate. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. The analysis results show that competence significantly influences the work effectiveness of civil servants at the Lahat Regency Inspectorate. Social interaction significantly influences the work effectiveness of civil servants at the Lahat Regency Inspectorate. Work climate significantly influences the work effectiveness of civil servants at the Lahat Regency Inspectorate. Coordination significantly influences the work effectiveness of civil servants at the Lahat Regency Inspectorate. Competence, social interaction, work climate, and coordination significantly influence the work effectiveness of civil servants at the Lahat Regency Inspectorate.

Keywords: *Competence, Social Interaction, Work Climate, Coordination, Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Dalam suatu 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 berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan adalah arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas adalah pencapaian tujuan hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan / digunakan.

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah dicapai. 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. 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 Negeri Sipil di Inspektorat 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, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi menjelaskan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang menggambarkan bentuk, kepribadian, nilai – nilai dan konsep dan serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang selalu didukung oleh sikap kerja dalam menjalankan aktivitasnya tersebut. Seseorang yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan menghasilkan tingkat yang memuaskan dalam bekerja, kompetensi ini, sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan secara efektif dan efisien dalam bekerja.

Kompetensi berkaitan dengan keahlian dan pengetahuan yang begitu tampak dari seseorang dapat dilihat dari seseorang tersebut dalam melaksanakan aktivitasnya dan memiliki perkembangan dalam meningkatkan pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal. Kompetensi pegawai merupakan hal yang patut dipertimbangkan oleh organisasi atau instansi ketika melakukan proses rekrutmen hingga pertimbangan kompensasi pegawai.

Kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Kompetensi suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

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 sosial merupakan hubungan dinamis yang mempertemukan orang dengan orang, kelompok dengan kelompok, maupun orang dengan kelompok manusia. Bentuknya tidak hanya bersifat kerjasama, tetapi juga berbentuk tindakan, persaingan, pertikaian dan sejenisnya.

Interaksi sosial ialah relasi sosial yang berfungsi menjalin berbagai jenis relasi sosial yang dinamis, baik relasi itu berbentuk antar individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok. Interaksi sosial merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis, yang meliputi hubungan antara orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara perorangan dengan kelompok manusia.

Interaksi sosial yang ada di Inspektorat 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, iklim kerja juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan

organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Iklim Kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan.

Iklim kerja di Inspektorat Kabupaten Lahat belum terlihat baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak menaruh kepercayaan dan tidak terbuka terhadap rekan kerja, masih sedikitnya pegawai yang saling mendukung dalam bekerja. Selain iklim kerja, koordinasi juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Koordinasi adalah proses di mana berbagai tujuan dan kegiatan di unit yang berbeda (departemen atau divisi fungsional) diintegrasikan ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi seefisien mungkin. Koordinasi adalah suatu usaha kerjasama seseorang, sekelompok orang atau antar badan dalam melaksanakan tugas – tugas tertentu sehingga dalam hal ini dapat saling mengisi dan saling membantu.

Koordinasi adalah upaya yang teratur dalam penyediaan jumlah dan waktu yang sesuai dengan kegiatan dalam rangka menciptakan suatu tindakan yang sesuai dan selaras dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koordinasi adalah keterkaitan dalam upaya Kerjasama dalam upaya mencapai keseragaman dan tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Koordinasi berkaitan juga proses atau upaya pembagian tugas setiap seseorang maupun sekelompok orang mampu membentuk sebagian kebutuhan yang terintegrasi dengan efisien.

Koordinasi yang ada di Inspektorat Kabupaten Lahat, belum terjalin dengan baik, dimana masih adanya pegawai yang belum maksimal melakukan koordinasi dengan atasan dan terkadang masih terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wansiri (2022), Pengaruh Interaksi Sosial, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon. Hasil penelitian menjelaskan variabel interaksi sosial, kompetensi dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Delvi, (2022). Pengaruh Interaksi Sosial dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi). Hasil analisis didapat Interaksi Sosial dan Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Dengan melihat beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan apakah variabel kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi benar- benar berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemui beberapa masalah yaitu : Kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktunya. Interaksi pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai tidak memiliki pengertian dengan rekan kerja dalam bekerja, keterbukaan pegawai masih kurang, empathy pegawai masih rendah dan dukungan antar sesama rekan kerja belum terlihat.

Iklim kerja yang ada belum baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak menaruh kepercayaan dan tidak terbuka terhadap rekan kerja, masih sedikitnya pegawai yang saling mendukung dalam bekerja. Masih adanya pegawai yang belum maksimal melakukan koordinasi dengan atasan dan terkadang masih terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan.

Dari permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Interaksi Sosial, Iklim Kerja dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Apakah ada pengaruh interaksi sosial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Apakah ada pengaruh iklim kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat

4. Apakah ada pengaruh koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Apakah ada pengaruh kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat

Tujuan Penelitian

Berikut ini ada beberapa tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh interaksi sosial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat

Kajian Pustaka

Pengertian Kompetensi

Menurut Spencer (2021:6) “kompetensi menjelaskan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang menggambarkan bentuk, kepribadian, nilai – nilai dan konsep dan serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang”. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang selalu didukung oleh sikap kerja dalam menjalankan aktivitasnya tersebut.

Pengertian Interaksi Sosial

Menurut Walgito (2021:18), 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 Iklim Kerja

Menurut Wirawan (2021:105). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok, dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menemukan kinerja organisasi.

Pengertian Koordinasi

Menurut Stoner (2022 :119), pengertian koordinasi adalah proses di mana berbagai tujuan dan kegiatan di unit yang berbeda (departemen atau divisi fungsional) diintegrasikan ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi seefisien mungkin. Menurut Hasibuan (2021:86), pengertian koordinasi adalah suatu usaha kerjasama seseorang, sekelompok orang atau antar badan dalam melaksanakan tugas – tugas tertentu sehingga dalam hal ini dapat saling mengisi dan saling membantu.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2022: 59) menyatakan bahwa : “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan adalah arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”. Menurut Soekarno (2021:42) 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 ada pengaruh kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Diduga ada pengaruh interaksi sosial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Diduga ada pengaruh iklim kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Diduga ada pengaruh koordinasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Diduga ada pengaruh kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Inspektorat Kabupaten Lahat

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 :

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) 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 $\alpha = 0,05$, 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 kuisioner mengenai variabel – variabel peneltian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian. (Sugiyono,2020:188).

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:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Constanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Interaksi Sosial

X₃ = Iklim Kerja

X₄ = Koordinasi

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2021:136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

H_0 = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

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

- a. Apabila angka signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a 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 $< \alpha$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 = b_2 >$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

H_0 ditolak jika signifikan $F < 0,05$

H_0 diterima jika signifikan $F > 0,05$

Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2024:125), 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

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri, uji regresi berganda dapat dilihat dengan penyelesaian sebagai berikut :

Tabel 1.

Uji Regresi Berganda Variabel

**Kompetensi (X₁), Interaksi Sosial (X₂), Iklim Kerja (X₃), Koordinasi (X₄)
 Dengan Efektivitas Kerja (Y)**

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.108	2.034		.545	.587		
Kompetensi	.241	.068	.283	3.543	.001	.240	4.159
Interaksi Sosial	.164	.043	.258	3.827	.000	.338	2.958
Iklim Kerja	.474	.070	.474	6.765	.000	.313	3.191
Koordinasi	.565	.085	.562	6.658	.000	.216	4.633

Dari tabel 4.12, menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu $Y = 1,108 + 0,241 X_1 + 0,164 X_2 + 0,474 X_3 + 0,565 X_4$. Persamaan regresi ini dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1 Nilai konstanta sebesar 1,108, hal ini menjelaskan bahwa jika variabel Kompetensi (X_1), Interaksi Sosial (X_2), Iklim Kerja (X_3) dan Koordinasi (X_4) jika diabaikan atau dianggap tidak ada (diasumsikan nol) maka besarnya nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1,108.
- 2 Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kompetensi (X_1) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,241 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,241 atau 24.1 % dan sisanya 75.9% dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Disiplin kerja, konflik kerja, konsep diri, pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.
- 3 Koefisien regresi variabel Interaksi Sosial (X_2) sebesar 0,164, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Interaksi Sosial (X_2) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 0,164 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Interaksi Sosial (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,164 atau 16.4 % dan sisanya 83.6 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Disiplin kerja, konflik kerja, konsep diri, pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.
- 4 Koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X_3) sebesar 0,474 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Iklim Kerja (X_3) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,474 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Iklim Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,474 atau 47.4 % dan sisanya 52.6 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis.
- 5 Koefisien regresi variabel Koordinasi (X_4) sebesar 0,565, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Koordinasi (X_4) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,565 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Koordinasi (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,565 atau 56.5 % dan sisanya 43.5% dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis .

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.
Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Kompetensi	3.543	.001
Interaksi Sosial	3.827	.000
Iklim Kerja	6.765	.000
Koordinasi	6.658	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.13, dapat dilihat hasil pengujian secara parsial pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Variabel Interaksi Sosial (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Interaksi Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
3. Variabel Iklim Kerja (X_3) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.
4. Variabel Koordinasi (X_4) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi (X_4) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama - sama terhadap variabel terikat (*dependent variabel*), uji simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3354.303	4	838.576	142.493	.000 ^a
Residual	470.803	80	5.885		
Total	3825.106	84			

Hasil tabel 4.15, menunjukan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Interaksi Sosial (X_2), Iklim Kerja (X_3) dan Koordinasi (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.877	.871	2.426	1.515

a. Predictors: (Constant), Koordinasi, Iklim Kerja, Interaksi Sosial, Kompetensi

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2026

Hasil tabel 4.14, menjelaskan nilai koefisien determinasi sebesar 0,871, menjelaskan besarnya pengaruh Kompetensi (X_1), Interaksi Sosial (X_2), Iklim Kerja (X_3) dan Koordinasi (X_4) secara bersama - sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 87.1 % sedangkan sisanya 12.9 % dijelaskan dan ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian penulis.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X_1) sebesar 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Kompetensi (X_1) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,241 satu -satu. Jadi besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,241 atau 24.1 % dan sisanya 75.9% dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Disiplin kerja, konflik kerja, konsep diri, pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.

Variabel Kompetensi (X_1) diperoleh nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wansiri (2022), Pengaruh Interaksi Sosial, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon. Hasil penelitian menjelaskan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Menurut Kusumastuti (2022:147), ada beberapa pengukuran kompetensi sebagai berikut :

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*) meliputi : Pegawai memiliki perhatian dan kerapian dalam bekerja serta memiliki mutu dan ketelitian
2. Kemampuan pelayanan meliputi : Mendengarkan hal – hal yang tidak terkatakan
3. Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi : Mendukung dan mempengaruhi serta kesadaran berorganisasi
4. Kemampuan manajerial meliputi : Kemampuan memberi dukungan, kerja kelompok atau kerja sama dan kepemimpinan kelompok
5. Daya fikir meliputi : Bersikap konseptual
6. Efektivitas individu meliputi : Pengendalian diri atau kepercayaan diri.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemui beberapa masalah yaitu : Kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktunya. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja

Koefisien regresi variabel Interaksi Sosial (X_2) sebesar 0,164, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Interaksi Sosial (X_2) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) yaitu sebesar 0,164 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Interaksi Sosial (X_2) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,164 atau 16.4 % dan sisanya 83.6 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Disiplin kerja, konflik kerja, konsep diri, pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.

Variabel Interaksi Sosial (X_2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Interaksi Sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wansiri (2022), Pengaruh Interaksi Sosial, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon. Hasil penelitian menjelaskan variabel interaksi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Delvi, (2022). Pengaruh Interaksi Sosial dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi). Hasil analisis didapat Interaksi Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemui beberapa masalah yaitu : Interaksi pegawai 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. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X_3) sebesar 0,474 menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Iklim Kerja (X_3) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,474 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Iklim Kerja (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,474 atau 47.4 % dan sisanya 52.6 % dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Disiplin kerja, konflik kerja, konsep diri, pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.

Variabel Iklim Kerja (X_3) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa Iklim Kerja (X_3) berpengaruh

signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wansiri (2022), Pengaruh Interaksi Sosial, Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kopertis Wilayah XII Di Kota Ambon. Hasil penelitian menjelaskan variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemui beberapa masalah yaitu : Iklim kerja yang ada belum baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak menaruh kepercayaan dan tidak terbuka terhadap rekan kerja, masih sedikitnya pegawai yang saling mendukung dalam bekerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja

Koefisien regresi variabel Koordinasi (X_4) sebesar 0,565, menyatakan bahwa setiap penambahan satuan nilai Koordinasi (X_4) akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,565 satu -satuan. Jadi besarnya pengaruh variabel Koordinasi (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0,565 atau 56.5 % dan sisanya 43.5% dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Disiplin kerja, konflik kerja, konsep diri, pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan keterampilan kerja.

Variabel Koordinasi (X_4) diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Koordinasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Delvi, (2022). Pengaruh Interaksi Sosial dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FKIP UNS (Studi Eksplanasi). Hasil an alisis didapat Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemui beberapa masalah yaitu : Masih adanya pegawai yang belum maksimal melakukan koordinasi dengan atasan dan terkadang masih terjadi

miss komunikasi antara atasan dan bawahan. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi, Interaksi Sosial, Iklim Kerja dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,871, menjelaskan besarnya pengaruh Kompetensi (X_1), Interaksi Sosial (X_2), Iklim Kerja (X_3) dan Koordinasi (X_4) secara bersama - sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 87.1 % sedangkan sisanya 12.9 % dijelaskan dan ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian penulis.

Hasil perhitungan menunjukan nilai Signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Interaksi Sosial (X_2), Iklim Kerja (X_3) dan Koordinasi (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis yang dilakukan di Inspektorat Kabupaten Lahat, ditemui beberapa masalah yaitu : Kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih seringnya terjadi pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktunya. Interaksi pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai tidak memiliki pengertian dengan rekan kerja dalam bekerja, keterbukaan pegawai masih kurang, empathy pegawai masih rendah dan dukungan antar sesama rekan kerja belum terlihat.

Iklim kerja yang ada belum baik, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak menaruh kepercayaan dan tidak terbuka terhadap rekan kerja, masih sedikitnya pegawai yang saling mendukung dalam bekerja. Masih adanya pegawai yang belum maksimal melakukan koordinasi dengan atasan dan terkadang masih terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
2. Interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
3. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
4. Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat
5. Kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat

Saran

1. Kompetensi pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat, hendaknya ditingkatkan dengan cara pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pelatihan guna menambah pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga dengan adanya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai maka akan memudahkan pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja. Interaksi sosial antar pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat hendaknya senantiasa ditingkatkan dan diperhatikan sehingga pegawai dan rekan kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya senantiasa berinteraksi dengan baik.
2. Iklim kerja di Inspektorat Kabupaten Lahat yang baik hendaknya dipertahankan dan iklim kerja yang belum baik hendaknya diperbaiki dengan cara pimpinan menciptakan kondisi kerja yang harmonis. Dengan koordinasi berpengaruh signifikan lebih dominan terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat, maka hendaknya koordinasi pegawai dengan rekan kerja maupun koordinasi pegawai terhadap atasan senantiasa ditingkatkan agar efektivitas kerja senantiasa meningkat.
3. Dengan kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Lahat, maka hendaknya pimpinan dapat meningkatkan kompetensi, interaksi sosial, iklim kerja dan koordinasi sehingga akan

memudahkan dalam memaksimalkan efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Agustini, (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Andri, (2021). Pengaruh Iklim Kerja Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)”
- Basrowi, (2021). Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rineka Cipta.
- Boyatzis, (2022). Transforming Qualitative Information: Thematic Analysis and Code Development. Thousand. Oaks : Sage Pup
- Davis, (2023). Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Dayakisni, (2021). Psikologi Sosial, Universitas Indonesia. Malang
- Djarwanto, (2021). Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3 : BPFE UGM. Yogyakarta, Cetakan Pertama.
- Doni, (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi TKBM Di Tanjung Redeb”
- Emzir, (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Firnandes, (2023). Pengaruh Koordinasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta).
- Gerungan (2022). Psikologi Bandung. Refika, Aditama
- Ghozali, (2021). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Handyaningrat (2022). Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : PT. Gunung Agung
- Handoko, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Ismiyanto, (2021). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kusumastuti, (2022). Pengukuran Kompetensi, Rineka. Cipta Jakarta
- Lado, (2021). Pengaruh Koordinasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan”.
- Marisyah, (2021). Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Uptd Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut”
- Martin, (2022). Key Concepts in Human resource management.

- Micka, (2020). Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Kutai Timur”
- Miller (2022). *Organizational Communication: Approaches and Processes*, 6th edition, Belmont, CA, Wadsworth Publishing Company.
- Nazir, (2021). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Priansa, (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Purbayu, (2020). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Robbins (2020). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati. Klaten
- Ruslan, (2021). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sanusi, (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sarwono, (2021). *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.
- Siagan, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto, (2021). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Soekarno (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Spencer, (2021). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sriwidodo, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Stoner (2022). *Manajemen Jilid I*, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo
- Sugiono (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Sugiyono, (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Suryabrata, (2021). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sutrisno, (2021). *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta,
- Tagala, (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Taliziduhu (2022). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka. Cipta
- Terry (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Walgito, (2021). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: C.V Andi.
- Zainudin (2020). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka. Cipta.

