

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang

Mardilah, Abdul Basyith, Yusnawati

Universitas Serelo Lahat

Penulis Korespondensi: basyith_feump@yahoo.com

Article Information:

Received: 02 February 2025, Accepted: 20 February 2025, Published: 27 February 2025

Abstrak

Basically, the most important thing to achieve a maximum goal is human resources (HR). Human resources are the spearhead that will be the main determinant of the success of the implementation of organizational or company activities. Independent variables in this study are Social Interaction (X1), Emotional Intelligence (X2), Work Flexibility (X3) and Work Conflict (X4) While the dependent variable is Work Effectiveness (Y). In the study, all populations were sampled as many as 35 people. The results of the study showed that social interaction, emotional intelligence, work flexibility, and work conflict have a positive and significant influence on employee work effectiveness. The combination of social interaction skills, emotional management, flexibility in adjusting to work demands, and good conflict management contribute comprehensively to increasing the work effectiveness of employees of the Financial and Regional Asset Management Agency of Empat Lawang Regency. This shows the importance of a holistic approach in human resource management to achieve optimal performance

Keywords: Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja dan Konflik, Efektivitas

1. Pendahuluan

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM) ([Susan, 2019](#)). Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menjadi penentu utama keberhasilanpelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan ([Yuanda dkk, 2024](#)).

Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan dan perilaku kerja karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Published by:

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut ([Sutrisno, 2019](#)) faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu : a) Karakteristik Organisasi, termasuk teknologi dan struktur, b) Karakteristik Lingkungan, termasuk lingkungan internal dan lingkungan eksternal. c) Karakteristik Karyawan, meliputi keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja dan d) Kebijakan Praktek Manajemen.

Interaksi sosial merupakan syarat utama terjadinya aktivitas-aktivitas sosial. Setiap kelompok organisasi menetapkan tugas kepada masing-masing anggotanya agar tugas-tugas itu lanjutan dan dilaksanakan sesuai fungsi pegawai. Kemudian fungsi itu dapat dilakukan dengan tepat maka diperlukan pelaksanaan sebuah komunikasi yang baik sehingga itu menimbulkan kerjasama dan lebih kompak antar pegawai pada akhirnya mengakibatkan pada peningkatan efektivitas kerja demi tercapainya suatu target yang sudah ditetapkan sebelumnya ([Suraswati, 2021](#)). Adapun masalah interaksi sosial yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang yaitu berkurangnya intensitas rapat dan koordinasi antar pegawai maupun dengan atasan oleh karena itu rapat evaluasi kerja jarang dilakukan dan mengakibatkan efektivitas kerja juga menurun.

Fleksibilitas kerja menurut [Hooks & Higgs \(2000\)](#) adalah pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu yang singkat, hal ini menyebabkan karyawan mempunyai waktu luang yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kreativitas guna memajukan perusahaan. Jam kerja operasional pegawai yang hanya berlaku selama kurang lebih 8 (Delapan) Jam membuat pegawai harus mampu memanfaatkan waktu dengan baik untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal ini tentu pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Rendahnya efektivitas kerja karyawan disebabkan oleh semangat kerja yang belum maksimal dan sering terjadinya konflik kerja di antara orang-orang yang ada di dalam perusahaan dan organisasi ([Putri, 2017](#)). Konflik dalam kegiatan timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai persepsi ([Putri, 2017](#)). Untuk Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah jumlah ideal pegawai yang harusnya tersedia berjumlah 76 (Tujuh Puluh Enam) pegawai namun pada saat ini Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang hanya memiliki 35 orang pegawai dengan status ASN, jumlah pegawai terlalu sedikit dengan pekerjaan yang sangat banyak tersebut mengakibatkan beban pekerjaan yang ditanggung terlalu berat yang pada akhirnya juga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Tiap Organisasi selalu dihadapkan pada persoalan keterbatasan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Interaksi antar berbagai sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik sehingga bisa mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Adanya masalah terkait efektivitas kerja menyangkut ketepatan waktu terjadi pada bulan Juli dan Agustus Tahun 2023 dimana Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah terlambat menyampaikan Laporan Realisasi Belanja, hal ini terjadi karena bidang perbendaharaan terlambat melakukan verifikasi Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) pada aplikasi SIPD, Sehingga bidang akuntansi terlambat pula menyampaikan laporan realisasi ke Kementerian Keuangan, akibatnya untuk Dana Alokasi Umum (DAU) Kabupaten Empat Lawang ditunda sebesar Rp.5,916,611,500/Bulan.

Walaupun hal ini terjadi pada tahun 2023 namun pada nyatanya impact atau dampaknya masih dirasakan sampai dengan saat ini, karena terjadinya tumpang tindih penggunaan Dana Alokasi Umum yang seharusnya sudah ada peruntukannya namun pada akhirnya pendanaan digunakan dengan dana lainnya mengakibatkan tidak maksimalnya penyerapan belanja, apalagi untuk Kabupaten Empat Lawang sangat mengandalkan dana Transfer dari Pemerintah Pusat.

2. Kajian Pustaka

2.1. Pengertian Interaksi Sosial

[Walgito \(2019\)](#) mengemukakan 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.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa interaksi sosial adalah hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki perilaku yang berlangsung antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok.

Indikator Interaksi Sosial

Menurut [Dayakisni & Hudaniah \(2019\)](#), Indikator dari interaksi sosial yaitu :

1. Percakapan, diukur dengan, pegawai melakukan percakapan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saling pengertian, diukur dengan, pegawai memiliki rasa pengertian dalam bekerja sama dengan rekan kerja
3. Bekerjasama, diukur dengan, pegawai bekerjasama dengan rekan kerja
4. Keterbukaan, diukur dengan, pegawai memiliki keterbukaan dalam bekerja
5. Empati, diukur dengan, pegawai merespon keluhan rekan kerja

Memberikan dukungan atau motivasi, diukur dengan, pegawai memberikan dan mendorong sesama rekan kerja Rasa positif, diukur dengan, pegawai memiliki respon terhadap pendapat rekan kerja Adanya kesamaan dengan orang lain, diukur dengan, pegawai bekerja secara tim.

2.2. Kecerdasan Emosional

Menurut [Goleman \(1995\)](#) Dasar dari kecerdasan emosional adalah kesadaran diri individu dalam mengenali perasaan ketika perasaan tersebut muncul. Semua emosi, pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan berangsur-angsur oleh evolusi.

Kecerdasan emosional juga diartikan sebagai serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan nonkognitif yang memengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami perasaan dan maknanya, dan mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga membantu perkembangan emosi dan intelektual ([Uno, 2019](#)).

Indikator Kecerdasan Emosional

Berikut ini aspek – aspek yang menjadi indikator dalam mengukur kecerdasan emosional seseorang menurut [Tridhonanto \(2019\)](#) adalah sebagai berikut :

Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.

Kecakapan social, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.

Published by:

Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

2.3. Fleksibilitas Kerja

Menurut [Hooks & Higgs \(2019\)](#), fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang fleksibel membuat para pekerja tidak membutuhkan waktu yang lama, dalam hal ini fleksibilitas kerja memiliki keluasaan 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.

Menurut [Carlo, Grzywacz, & Kacmar \(2020\)](#) fleksibilitas kerja adalah upaya manajemen organisasi dalam memberikan peraturan kerja yang lebih fleksibel kepada para pekerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya dengan menentukan dan memilih waktu dan tempat yang diinginkan.

Menurut [Shagvaliyeva dan Yazdanifard \(2020\)](#), fleksibilitas kerja adalah jam kerja yang luwes atau mudah, dimana seseorang dapat menentukan durasi waktu kerja, lokasi kerja dalam hal ini bisa diluar tempat bekerja dengan ketentuan dapat memenuhi jadwal kegiatan yang diberikan oleh organisasi. Menurut [Casper dan Harris \(2008\)](#), fleksibilitas kerja adalah upaya manajemen organisasi dalam memberikan peraturan kerja yang lebih fleksibel kepada para pekerja dalam melaksanakan tugas – tugasnya dengan menentukan dan memilih waktu dan tempat yang diinginkan.

Jadi pengertian fleksibilitas kerja dapat disimpulkan, fleksibilitas kerja adalah seseorang dapat menentukan peraturan jam kerja dengan kebebasan yang dimiliki maka seseorang tersebut dapat memilih waktunya sendiri dengan tidak mengabaikan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut [Carlson, Grzywacz, & Kacmar \(2019\)](#), menjelaskan beberapa indikator fleksibilitas kerja :

1. Berapa lama. Penentuan waktu dalam bekerja disesuaikan dengan durasi waktu yang dibutuhkan.
2. Kapan. Penentuan jadwal kerja sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan sebelumnya.

Dimana. Penentuan tempat kerja atau lokasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Konflik Kerja

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 para 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 ([Casper & Harris, 2008](#))

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik di antara individu maupun intran organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah terjadinya suatu pertentangan antara individu dengan individu yang lain atau adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbedaan penilaian tentang kerja dan ketergantungan aktivitas kerja.

Efektivitas Kerja

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut [Monica \(2022\)](#) Efektifitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi karena efektivitas individu akan menghasilkan efektifitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, untuk mewujudkan efektivitas kerja harus memperhatikan faktor –faktor sebagai berikut :

Tepat kualitas, yaitu seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada tingkat efektivitas kerja yang tinggi dengan hasil optimal. Tepat kuantitas, yaitu kemampuan seseorang /dalam mematuhi pencapaian kerja sesuai dengan ketetapan yang direncanakan. Tepat waktu, yaitu kesanggupan seseorang untuk dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian penulis dapat simpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektifitas kerja adalah suatu proses pelaksanaan pekerjaan yang menghasilkan bagi pencapaian tujuan yang ditentukan sesuai dengan rencana dan waktu yang telah ditetapkan serta dapat memuaskan bagi kepentingan dirinya dan organisasi.

Indikator Efektivitas Kerja

Menurut [Monica \(2022\)](#) Pada dasarnya efektivitas kerja yang dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda-beda anantara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut [Arikunto S. \(1995\)](#) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektivitas kerja, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan ber laba
5. Pencarian sumber daya

Maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu bentuk usaha yang dilaksanakan oleh para pegawai secara bersama-sama terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan standart yang berlaku ([Monica, 2022](#)).

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Sebelum

No	Nama, Tahun dan Judul	Metode, teknik pengumpulan data dan analisis data,	Hasil Pembahasan
1	Moniaga et al. (2024) , Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Manado Town Square.	Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistik (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Serta jenis penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.	Hasil dari penelitian bahwa 1) variabel karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Manado Town Square, 2) Variabel Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Manado Town Square, dan 3) Variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Manado Town Square.
2	Puspitasari, (2023) , Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. WILIS Indonesia Sreel Kediri.	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan cara wawancara dan membagikan daftar kuisisioner dengan menggunakan perhitungan statistic dengan bantuan program spss	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X (Kecerdasann Emosional, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Kerja) memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.
3.	Worang et al 2023 , Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan cara membagikan daftar kuisisioner dan menggunakan perhitungan statistic dengan bantuan program spss	Hasil analisis didapat semua variabel independent (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap

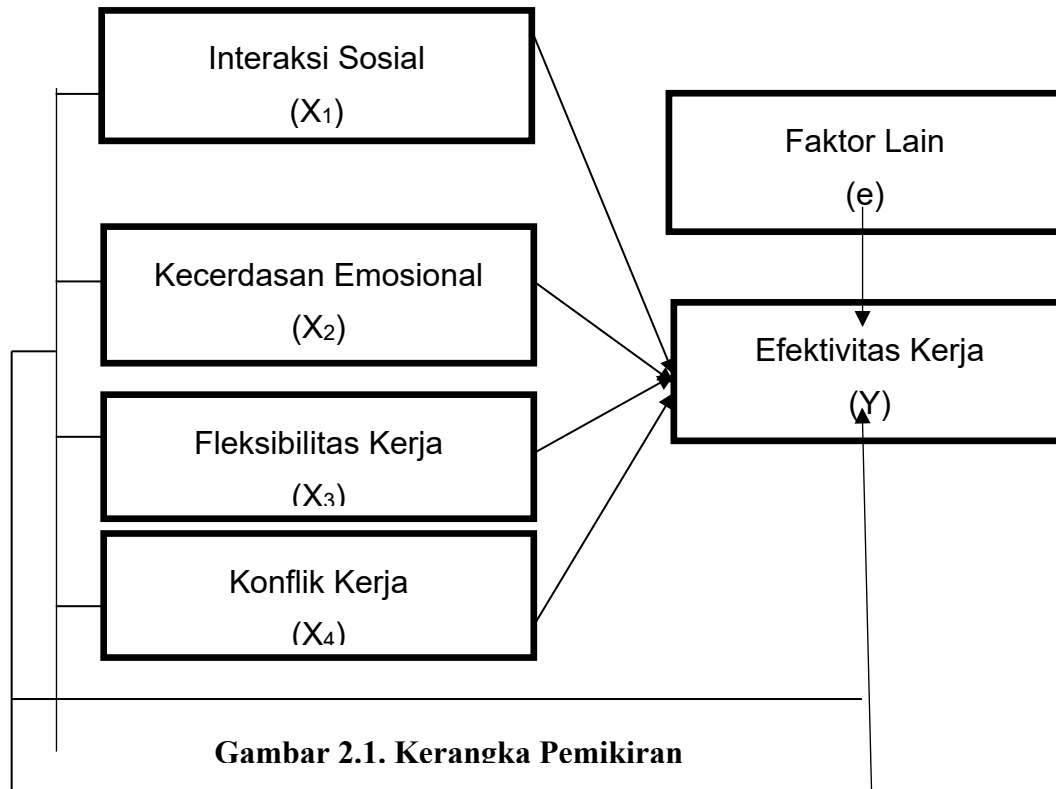
	Daerah Air Minum di Kabupaten Tolitoli		variabel dependen (variabel terikat). Hasil analisis didapat semua variabel independent (variabel bebas) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (variabel terikat).
4.	Wulandari et al. 2023 , Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Empat Lawang	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan cara wawancara dan membagikan daftar kuisisioner dengan menggunakan perhitungan statistic dengan bantuan program spss	Hasil analisis didapat hasil bahwa Variabel Penempatan Kerja dan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja
5.	Purukan, et al. 2022 , Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Sam Ratulangi	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan cara membagikan daftar kuisisioner dan menggunakan perhitungan statistic dengan bantuan program spss	Hasil analisis semua variable independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja
8.	Putri, 2017 , Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan.	Penelitian kuantitatif, pengumpulan data dengan cara wawancara atau hasil pengisian kuesioner kuisisioner dan menggunakan perhitungan statistic dengan bantuan program spss	Hasil analisis didapat bahwa variabel Dependent (Semangat Kerja dan Konflik Kerja) secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Independent (Efektivitas Kerja)

2.3. *Karangka Pemikiran*

Menurut [Polančič \(2019\)](#), kerangka pemikiran penelitian yang biasa digunakan untuk model penelitian korelasi, yang mana terdapat variabel bebas serta variabel terikat. Komponen utama dari kerangka pemikiran yang dikembangkan adalah : Independent Variabel (merupakan variabel bebas) dan Dependent Variable (merupakan variabel terikat). Variabel – variabel

Published by:

bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi, Sedangkan variabel terikat disimbolkan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi.



2.4. Hipotesis

Menurut [Nasution \(2020\)](#) menjelaskan hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati. Dugaan ini adalah bentuk upaya kita untuk memahami suatu masalah atau fenomena. Hipotesis adalah pernyataan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi hipotesis selalu berbentuk kalimat pernyataan. isinya adalah penjelasan tentang hubungan variabel secara umum maupun khusus. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Diduga terdapat pengaruh negative antara Konflik Kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja dan Konflik Kerja secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.

3. Metode Penelitian

3.1. Desain Penelitian

Published by:

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel independen, yaitu interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, dan konflik kerja, terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.

3.2. *Populasi Dan Sampel*

Peneliti dapat menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling total, yang dimana sampling total ini merupakan teknik pengambilan sampel seluruh populasi dijadikan sampel dengan jumlah populasi dibawah 100 orang. Oleh karena itu, pada penelitian semua populasi dijadikan sampel sebanyak 35 orang.

3.3. *Definisi Operasional Variabel*

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (*Diobservasi*). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk mendapatkan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji lagi oleh orang lain. ([Suryabrata, 2020](#))

Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Interaksi Sosial (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Fleksibilitas Kerja (X_3) dan Konflik Kerja (X_4) Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Efektivitas Kerja (Y), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. (Sugiyono, 2020 :137). yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Efektivitas Kerja (Y).

Tabel 2. Operasional Variabel – Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Interaksi Sosial (X_1) Sumber: Dayakisni & Hudaniah (2019:119)	Percakapan	1. Pegawai melakukan percakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
	Saling pengertian	2. Pegawai memiliki rasa pengertian dalam bekerja sama dengan rekan kerja	
	Bekerjasama	3. Pegawai bekerjasama dengan rekan kerja	
	Keterbukaan	4. Pegawai memiliki keterbukaan dalam bekerja	
	Empati	5. Pegawai merespon keluhan rekan kerja	
	Memberikan dukungan dan motivasi	6. Pegawai memberikan dan mendorong sesama rekan kerja	
	Rasa positif	7. Pegawai memiliki respon terhadap pendapat rekan kerja	
		8. Pegawai mengapresiasi pencapaian hasil rekan kerja	

	Adanya kesamaan dengan orang lain	9. Pegawai bekerja secara tim 10. Pegawai saling membantu dalam bekerja	
Kecerdasan Emosional (X2) Sumber: Tridhonanto (2019:5)	Kecakapan pribadi Kecakapan sosial Keterampilan social	1. Pegawai mampu dalam mengelola diri 2. Pegawai menguasai emosi diri 3. Pegawai memiliki konsep diri 4. Pegawai memiliki jiwa mandiri 1. Pegawai melakukan interaksi dengan rekan kerja 2. Pegawai bekerjasama 3. Pegawai memiliki kepedulian dengan rekan kerja 1. Pegawai memiliki hubungan sosial yang baik 2. Pegawai memiliki keharmonisan dengan rekan kerja 3. Pegawai memiliki keterbukaan dalam bekerja	Ordinal
Fleksibilitas Kerja (X3) Sumber: Carlson, Grzwacz, & Kacmar (2019 :44)	Berapa lama Kapan Dimana	1. Penentuan waktu dalam bekerja 2. Durasi kerja disesuaikan dengan waktu yang dibutuhkan. 3. Target waktu dalam menyelesaikan tugas 4. Penentuan jadwal kerja 5. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan sebelumnya. 6. Pegawai menentukan jadwal penyelesaian pekerjaan 7. Pegawai menentukan tempat kerja 8. Pegawai menentukan lokasi dalam menyelesaikan pekerjaan. 9. Pegawai mengatur dimana tempat menyelesaikan tugas 10. Pegawai mengatur waktu menyelesaikan tugasnya	Ordinal
Konflik Kerja (X4) Sumber: Uno (2019)	Konflik fungsional Konflik disfungsional	1. Bersaing untuk meraih prestasi 2. Pergerakan positif menuju tujuan 3. Merangsang kreatifitas dan Inovasi 4. Dorongan melakukan perubahan 5. Keinginan yang kuat dalam bekerja 1. Mendominasi diskusi 2. Tidak senang bekerja dalam kelompok 3. Benturan kepribadian 4. Perselisihan antar individu 5. Perselisihan antar kelompok	Ordinal
Ektivitas Kerja (Y)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja	1. Jumlah hasil kerja 2. Pencapaian hasil kerja 3. Hasil kerja melebihi target kerja	Ordinal

Sumber:	3. Pemanfaatan Waktu	4. Mutu hasil pekerjaan
moniaga	4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia	5. Kualitas hasil kerja
(2019)		6. Hasil kerja yang memuaskan
		7. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
		8. Tidak menunda waktu
		9. Meningkatkan kemampuan
		10. Meningkatkan keterampilan dalam bekerja

3.4. Uji Instrumen

Instrumen Penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar kegiatan menjadi sistematis dan dipermudah. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang telah disusun dan ditujukan kepada pegawai BPKAD Empat Lawang. Setelah hasilnya diperoleh, selanjutnya diuji dengan beberapa metode. Adapun jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dengan Skala Likert, variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Lalu indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Adapun penilaian dari instrument diberi skor nilai sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Netral (N)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu kondisi dimana ukuran yang digunakan dapat secara akurat mengukur apa yang seharusnya. Untuk menjamin validitas ukuran, peneliti harus dapat memahami apa yang ingin diukur. Berikut rumus dalam menghitung uji validitas data:

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program dengan kriteria berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif atau signifikan $< 0,05$ maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dan signifikan $\geq 0,05$ maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

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

3.5. Analisis Tabulasi Silang (Crosstab)

Analisis tabulasi silang pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom, dimana data yang digunakan untuk menyajikan crosstab adalah data berskala nominal atau kategori (Ghozali, 2016:21). Dengan kata lain, analisis tabulasi silang dilakukan untuk mentabulasikan beberapa variabel yang berbeda ke dalam suatu matriks, penyilangan dua variabel dalam satu tabel ini bertujuan agar mudah dipahami. Analisis dapat dilihat dari metode uji chisquare yang digunakan dimana apabila Sig. (2-sided) lebih kecil dari $\alpha=0,05$ maka terdapat hubungan signifikan antara 2 variabel.

3.6. Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

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 Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan rumus :

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

Keterangan :

Y = Efektivitas Kerja

a = Konstanta

X₁ = Interaksi Sosial

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Fleksibilitas Kerja

X₄ = Konflik Kerja

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

3.7. Uji Hipotesis

Uji Kecocokan Model (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$: artinya tidak terdapat pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

HA: $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Published by:

jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ berarti variabel bebas secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

Uji Koefisien Regresi (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,2019 :136](#)). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
2. H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
4. H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
5. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
6. H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
7. H_0 : Tidak terdapat pengaruh negatif dan signifikan Konflik Kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
8. H_a : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Konflik Kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
9. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikansi uji t $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Data Uji Instrumen

4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan atau validitas dari suatu instrumen penelitian. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Uji validitas Interaksi Sosial (X_1) menerangkan bahwa dari sepuluh butir pertanyaan adalah valid, karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,344$. Benar R tabel 0,344

Hasil uji validitas Kecerdasan Emosional (X_2) menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,344$.

Hasil uji Validitas menerangkan variabel Fleksibilitas Kerja (X_3) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,344$.

Hasil uji Validitas menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Konflik Kerja (X_4) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,344$.

Hasil uji validitas untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) menerangkan dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,344$.

4.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Interaksi Sosial	0.966	0,600	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0.972	0,600	Reliabel
Fleksibilitas Kerja	0.951	0,600	Reliabel
Konflik Kerja	0.957	0,600	Reliabel
Efektivitas Kerja	0.970	0,600	Reliabel

Hasil Tabel 3 di atas menjelaskan bahwa variabel Interaksi Sosial (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Fleksibilitas Kerja (X_3), Konflik Kerja (X_4), Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,600$, menerangkan bahwa item pertanyaan yang disebarkan ke responden adalah reliabel dan terpercaya.

4.2. Analisis Tabulasi Silang (Crosstab)

Tabel 4. Jenis Kelamin * Pendidikan Terakhir Crosstabulation

			pendidikan terakhir		Total
			S2	S1	
jenis kelamin	LAKI-LAKI	Count	12	0	12
		Expected Count	9.9	2.1	12.0
	PEREMPUA	Count	17	6	23
		Expected Count	19.1	3.9	23.0
Total	Count		29	6	35
	Expected Count		29.0	6.0	35.0

Tabel 5. Chi-Square Tests Jenis Kelamin, & Pendidikan

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	(2-Exact (2-sided)	Sig.Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	3.778 ^a	1	.052		
Continuity Correction ^b	2.165	1	.141		
Likelihood Ratio	5.668	1	.017		
Fisher's Exact Test				.074	.062
Linear-by-Linear Association	3.670	1	.055		
N of Valid Cases	35				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.06.

b. Computed only for a 2x2 table

Berdasaka tabel diatas dari uji chi-square bahwa antara jenis kelamin dan pendidikan terakhir diketahui bahwa jenis kelamin dan pendidikan terakhir tidak memiliki hubungan, sebab apabila Sig. (2-sided) lebih besar dari $\alpha=0,05$ maka tidak terdapat hubungan signifikan antara 2 jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

4.3. Hasil Regresi Berganda

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

Tabel 6. Uji Regresi Berganda Variabel

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.795	7.353
	Interaksi Sosial	.356	.105
	Kecerdasan Emosional	.410	.137
	Fleksibilitas Kerja	.544	.126
	Konflik Kerja	.287	.110

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

$$Y = 1.795 + 0.356 (X_1) + 0.410 (X_2) + 0.544 (X_3) + 0.287 (X_4)$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua koefisien memiliki tanda positif, menunjukkan bahwa Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, dan Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap variabel dependen (efektivitas kerja). Fleksibilitas Kerja memiliki koefisien terbesar, menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan variabel lainnya. Selanjutnya, untuk menentukan apakah pengaruh masing-masing variabel independen ini signifikan maka perlu dilakukan Uji t.

Published by:

4.4. Uji Hipotesis

4.1.1. Uji Koefisien regresi (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 7. Uji Koefisien (Uji t)

Model	T	Sig.
Interaksi Sosial	3.387	.002
Kecerdasan Emosional	2.986	.006
Fleksibilitas Kerja	4.313	.000
Konflik Kerja	2.611	.014

Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi yang telah dibuat.

Namun untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka perlu memperhatikan arah hubungan apakah positif atau negatif. Berdasarkan hasil uji t dan arah koefisien regresi yang telah diberikan sebelumnya, berikut adalah penjelasan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak:

Pengaruh Interaksi Sosial terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan interaksi sosial terhadap efektivitas kerja pegawai.

Hasil Analisis: Berdasarkan tabel koefisien, nilai t untuk interaksi sosial adalah 3.387 dengan p-value sebesar 0.002. Koefisien regresi interaksi sosial sebesar 0.356 menunjukkan hubungan positif. Kesimpulan: Karena nilai p-value < 0.05 dan koefisien bernilai positif, hipotesis diterima. Ini berarti interaksi sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil Analisis: Nilai t untuk kecerdasan emosional adalah 2.986 dengan p-value sebesar 0.006. Koefisien regresi kecerdasan emosional sebesar 0.410 menunjukkan hubungan positif. Kesimpulan: Karena nilai p-value < 0.05 dan koefisien bernilai positif, hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil Analisis: Nilai t untuk fleksibilitas kerja adalah 4.313 dengan p-value sebesar 0.000. Koefisien regresi fleksibilitas kerja sebesar 0.544 menunjukkan

hubungan positif. Kesimpulan: Karena nilai $p\text{-value} < 0.05$ dan koefisien bernilai positif, hipotesis diterima. Hal ini berarti fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Efektivitas Kerja

- Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.
- Hasil Analisis: Nilai t untuk konflik kerja adalah 2.611 dengan $p\text{-value}$ sebesar 0.014. Koefisien regresi konflik kerja sebesar 0.287 menunjukkan hubungan positif.

Kesimpulan: Meskipun nilai $p\text{-value} < 0.05$ menunjukkan pengaruh signifikan, koefisien bernilai positif. Ini berarti hipotesis ditolak, karena konflik kerja tidak berpengaruh negatif seperti yang dihipotesiskan, tetapi sebaliknya menunjukkan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Ini bisa mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, konflik kerja mungkin mendorong peningkatan efektivitas kerja.

Uji Kecocokan Model (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 8 Uji Kecocokan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1181.365	4	295.341	20.567	.000 ^a
Residual	430.806	30	14.360		
Total	1612.171	34			

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Interaksi Sosial, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Interaksi Sosial (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Fleksibilitas Kerja (X_3) dan Konflik Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Efektivitas Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat

4.5. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil R Square sebesar 0,733, hal ini berarti bahwa variabel Interaksi Sosial (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Fleksibilitas Kerja (X_3) dan Konflik Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.856 ^a	.733	.697

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Interaksi Sosial, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

a (Y) sebesar 73.3 % dan sisanya 26.7 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, motivasi kerja, pemberian insentif, kemampuan kerja dan pengalaman kerja, dan sebagainya.

4.6. Pembahasan

4.6.1 Karakteristik responden

Dalam karateristik responden bahwa dapat disimpulkan responden yang yang memiliki pendidikan S1 Paling dominan yang bertotal 20 responden di ikuti dengan S2 Dengan 9 responden dan diploma 6 orang, dan Total responden perempuan yang paling banyak berjumlah 23 orang dan laki-laki 12 orang. Sehingga dari karateristik responden ini bisa memberikan hasil yang beranekaragam.

4.6.2 Pengaruh Interaksi Sosial Terhadap Efektivitas Kerja

[Homans \(1961\)](#), menekankan bahwa interaksi yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja individu. Homans berargumen bahwa hubungan sosial yang baik memungkinkan individu untuk merasa lebih terhubung dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Interaksi sosial yang konstruktif di antara pegawai dapat memperkuat rasa saling percaya dan kolaborasi, yang penting untuk pencapaian tujuan bersama.

[Herzberg \(1966\)](#), menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti hubungan dengan rekan kerja (interaksi sosial) dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Interaksi sosial yang positif dapat mengurangi ketidakpuasan dan stres, sehingga meningkatkan efektivitas kerja ([Herzberg, 1966](#)). Penelitian ini mendukung teori ini dengan menunjukkan bahwa interaksi sosial yang baik berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Penelitian oleh [Lee dan Allen \(2019\)](#) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa interaksi sosial yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Mereka menunjukkan bahwa pegawai yang terlibat dalam interaksi sosial yang baik dengan rekan kerja mereka mengalami penurunan tingkat stres dan peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja yang lebih efektif.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Interaksi sosial yang baik meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan dukungan emosional, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Menurut [Dayakisni & Hudaniah \(2019\)](#), Indikator dari interaksi sosial yaitu :

1. Percakapan, diukur dengan, pegawai melakukan percakapan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Saling pengertian, diukur dengan, pegawai memiliki rasa pengertian dalam bekerja sama dengan rekan kerja
3. Bekerjasama, diukur dengan, pegawai bekerjasama dengan rekan kerja
4. Keterbukaan, diukur dengan, pegawai memiliki keterbukaan dalam bekerja
5. Empati, diukur dengan, pegawai merespon keluhan rekan kerja
6. Memberikan dukungan atau motivasi, diukur dengan, pegawai memberikan dan mendorong sesama rekan kerja
7. Rasa positif, diukur dengan, pegawai memiliki respon terhadap pendapat rekan kerja
8. Adanya kesamaan dengan orang lain, diukur dengan, pegawai bekerja secara tim.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan berkaitan dengan Interaksi pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari berkurangnya volume dalam interaksi terutama dari atasan terhadap bawahan dan dari sesama rekan kerja dimana pertemuan atau rapat evaluasi kerja jarang dilakukan, 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.

Oleh karena itu, disarankan agar organisasi dapat meningkatkan frekuensi pertemuan dan rapat evaluasi kerja untuk memperkuat komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dengan memfasilitasi forum atau sesi berbagi umpan balik secara rutin, yang dapat meningkatkan keterbukaan dan empati di antara pegawai. Pengembangan program pelatihan tentang kecerdasan emosional dan keterampilan interpersonal juga dapat membantu meningkatkan dukungan dan empati antar pegawai. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, diharapkan interaksi sosial di tempat kerja dapat meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan efektivitas kerja dan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja

Daniel [Goleman \(1995\)](#) menekankan bahwa kecerdasan emosional termasuk kemampuan untuk mengenali dan mengelola emosi diri sendiri serta memahami emosi orang lain berperan penting dalam keberhasilan individu di tempat kerja. Kecerdasan emosional yang tinggi memungkinkan individu untuk berkomunikasi lebih efektif, membangun hubungan yang lebih baik, dan mengelola stres dengan lebih baik. Keterampilan ini secara langsung mempengaruhi efektivitas kerja karena individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi lebih mampu menangani tantangan, memotivasi diri sendiri dan orang lain, serta berkontribusi secara positif dalam tim.

Menurut [Judge dan Bono \(2001\)](#), kecerdasan emosional berkontribusi pada kinerja kerja dengan meningkatkan kemampuan individu untuk mengelola tekanan dan konflik, berkomunikasi dengan efektif, dan beradaptasi dengan perubahan. Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja kerja karena individu yang memiliki keterampilan ini lebih mampu mempertahankan motivasi dan fokus meskipun menghadapi tantangan ([Judge & Bono, 2001](#)).

Penelitian oleh [Goleman \(1995\)](#) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional merupakan indikator penting dari kesuksesan profesional dan efektivitas kerja. Penelitian ini menemukan

bahwa individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung memiliki kinerja kerja yang lebih baik karena mereka dapat berinteraksi lebih efektif dengan rekan kerja dan menangani stres dengan lebih baik.

Penelitian oleh [Salovey dan Mayer \(1990\)](#) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berkontribusi pada kinerja kerja yang lebih baik melalui pengelolaan emosi dan hubungan interpersonal yang lebih baik. Mereka menemukan bahwa individu dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih efektif dalam mengatasi konflik dan meningkatkan kerja tim ([Salovey & Mayer, 1990](#)).

Aspek – aspek yang menjadi indikator dalam mengukur kecerdasan emosional seseorang menurut [Tridhonanto \(2019:5\)](#) adalah:

1. Kecakapan pribadi, yaitu kemampuan mengelola diri sendiri.
2. Kecakapan social, yaitu kemampuan menangani suatu hubungan.
3. Keterampilan social, yaitu kemampuan menggugah tanggapan yang dikehendaki orang lain.

Temuan dari penelitian ini, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan emosional terhadap efektivitas kerja, konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu. Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dengan memungkinkan individu untuk mengelola emosi mereka sendiri dan berinteraksi dengan lebih baik dengan orang lain, yang pada gilirannya mendukung kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Oleh karena itu, organisasi disarankan agar lebih fokus pada peningkatan kecerdasan emosional pegawai. Program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kecerdasan emosional, seperti pelatihan tentang pengelolaan emosi, empati, dan komunikasi yang efektif dapat dilakukan oleh organisasi. Dengan demikian, peningkatan kecerdasan emosional tidak hanya akan berdampak positif pada efektivitas kerja individu, tetapi juga akan meningkatkan kinerja tim dan keseluruhan organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengatasi masalah emosional yang saat ini ada, memperkuat hubungan antarpegawai, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

fleksibilitas kerja menekankan bahwa kebijakan kerja yang fleksibel dapat membantu pegawai mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut teori ini, fleksibilitas kerja, seperti pilihan waktu kerja yang lebih fleksibel, lokasi kerja yang dapat diatur, atau opsi bekerja dari rumah, dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai ([Kossekk & Michel, 2011](#)). Fleksibilitas memungkinkan pegawai untuk menyesuaikan jadwal mereka sesuai dengan kebutuhan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Selain itu, teori keseimbangan kehidupan kerja menyatakan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan efektivitas kerja dengan memberikan pegawai kontrol lebih besar atas waktu dan tugas mereka ([Greenhaus & Allen, 2011](#)). Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan produktif di tempat kerja, karena mereka merasa lebih dihargai dan memiliki keseimbangan dalam hidup mereka.

Penelitian oleh [Baltes et al. \(1999\)](#) menemukan bahwa program fleksibilitas waktu kerja berhubungan positif dengan peningkatan kinerja dan penurunan absensi di tempat kerja. Pegawai yang diberi fleksibilitas untuk menentukan waktu kerja mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. [Hill et al. \(2008\)](#) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja melalui peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang memiliki akses ke fleksibilitas kerja lebih mungkin untuk merasa terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Menurut [Carlson, Grzwacz, & Kacmar \(2019:44\)](#), indikator fleksibilitas kerja dapat meliputi:

1. Berapa lama. Penentuan waktu dalam bekerja disesuaikan dengan durasi waktu yang dibutuhkan.
2. Kapan. Penentuan jadwal kerja sesuai dengan apa yang telah dijadwalkan sebelumnya.
3. Dimana. Penentuan tempat kerja atau lokasi dimana dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan penelitian ini yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari fleksibilitas kerja terhadap efektivitas kerja konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu. Fleksibilitas kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dengan memberikan pegawai kontrol lebih besar atas lingkungan kerja mereka dan memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kebutuhan profesional dan pribadi mereka. Organisasi yang menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai yang sering kali menurun karena tidak maksimalnya tambahan penghasilan pegawai, belum adanya kebebasan dalam menjalankan tugas dengan kebebasan jam kerja. Dengan adanya beberapa permasalahan ini maka sangat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam bekerja.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Menurut teori konflik kerja pada umumnya memandang konflik sebagai sesuatu yang merugikan, menghambat produktivitas, dan menurunkan efektivitas kerja. Konflik sering kali diasosiasikan dengan ketidaknyamanan, stres, dan disintegrasi tim, yang semuanya dapat menghambat kinerja individu dan organisasi.

Pendekatan modern terhadap konflik kerja didukung oleh teori interaksi sosial konstruktif, yang menekankan bahwa konflik dapat menjadi positif jika dilihat sebagai peluang untuk memperbaiki proses, produk, dan hubungan. Menurut teori ini, konflik yang konstruktif—di mana individu terlibat dalam diskusi yang sehat dan terbuka tentang perbedaan mereka—dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan pemahaman bersama di antara anggota tim ([Rahim, 2002](#)).

Teori dinamika kelompok oleh [Lewin 1974](#) juga relevan dalam konteks ini, yang menyatakan bahwa perubahan hanya terjadi melalui proses konflik dan ketegangan di dalam kelompok. [Lewin 1974](#) mengajukan bahwa kelompok yang stabil sering kali stagnan, dan sedikit ketegangan atau konflik dapat memicu dinamika yang diperlukan untuk mendorong perubahan positif ([Lewin, 1947](#)). Dalam konteks kerja, ini berarti bahwa organisasi yang menghindari konflik sepenuhnya mungkin kehilangan peluang untuk inovasi dan perbaikan proses.

Selain itu, teori pengelolaan konflik (Conflict Management Theory) menekankan pentingnya keterampilan pengelolaan konflik dalam mengubah konflik destruktif menjadi konstruktif. [Rahim \(2002\)](#) menyatakan bahwa gaya pengelolaan konflik yang integratif, yang melibatkan kolaborasi dan komunikasi terbuka, lebih mungkin menghasilkan hasil yang positif dibandingkan dengan gaya yang menghindari atau kompetitif. Dengan mendengarkan perspektif yang berbeda dan berusaha menemukan solusi win-win, konflik dapat menjadi alat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan memperkuat hubungan kerja.

Selanjutnya, penelitian oleh [Lewin 1974](#) juga mendukung pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa konflik tugas yang moderat dapat meningkatkan kinerja kelompok dengan mendorong pertukaran ide yang lebih baik dan menstimulasi pemikiran kreatif. Namun, perlu dicatat bahwa konflik hubungan, yang melibatkan masalah interpersonal, cenderung berdampak negatif terhadap efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni, 2020, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Univesitas Methodist Indonesia Medan". Hasil penelitian didapat konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Temuan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, konflik dapat menjadi katalis untuk peningkatan efektivitas. Ini mungkin terjadi karena konflik memicu diskusi yang lebih dalam dan mendorong inovasi serta solusi yang lebih baik untuk masalah yang dihadapi oleh organisasi. Untuk memanfaatkan potensi positif dari konflik, penting bagi organisasi untuk membangun mekanisme manajemen konflik yang efektif, yang mendorong konflik yang fungsional dan konstruktif, serta meminimalkan konflik destruktif yang dapat merusak hubungan antarpegawai.

Pengaruh Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja dan Konflik Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Efektivitas Kerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Interaksi Sosial, Kecerdasan Emosional, Fleksibilitas Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Nilai R Square sebesar 0,733 mengindikasikan bahwa 73,3% dari variasi dalam efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut. Hasil ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya faktor psikologis dan lingkungan kerja dalam menentukan efektivitas kerja.

[Hill et al. \(2008\)](#) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kontrol yang lebih besar kepada karyawan atas waktu dan tempat kerja mereka, yang dapat meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan mengurangi stres. Penelitian ini konsisten dengan temuan tersebut, di mana fleksibilitas kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, dan manajemen konflik dalam meningkatkan efektivitas kerja. Organisasi yang memahami dan memanfaatkan faktor-faktor ini akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan berorientasi pada pertumbuhan.

5. Kesimpulan

1. Interaksi sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik interaksi sosial di lingkungan kerja, semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai. Interaksi sosial yang baik mampu

Published by:

menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kolaborasi antarpegawai, dan mempercepat penyelesaian tugas-tugas.

2. Kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pegawai dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, memahami emosi orang lain, dan membangun hubungan kerja yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Fleksibilitas dalam hal waktu, tempat, dan cara kerja memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif, serta meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja.
4. Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Konflik kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong pegawai untuk mencari solusi kreatif, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat dinamika kelompok. Dengan demikian, konflik kerja yang konstruktif dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang.
5. Interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Kombinasi dari kemampuan berinteraksi sosial, pengelolaan emosi, fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, serta pengelolaan konflik yang baik berkontribusi secara komprehensif dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang. Hal ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S (1993). organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Jakarta Raja Grafindo Persada 1993. <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=53842>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496-513. https://www.researchgate.net/publication/232480680_Flexible_and_Compressed_Workweek_Schedules_A_Meta-Analysis_of_Their_Effects_on_Work-Related_Criteria
- [Carlson](#), D. S., [Grzywacz](#), J. G., [Kacmar](#), K. M. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*. 25(4): pp 330-355
- Casper, W. j., dan Harris, C. M. 2008. Work-life Benefits and Organizational Attachment: Selfinterest Utility and Signalling Theory Models. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 72, pp.95-109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.015>.
- Dayakisni, T., Hudaniah (2009). *Psikologi Sosial*. UMM Press. <https://onsearch.id/Author/Home?author=tri+dayakisni>

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
<https://www.scribd.com/document/653374381/Ghozali-2018>
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.
https://books.google.co.id/books?id=Lq18kigs7m0C&printsec=copyright&hl=id&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (2nd ed., pp. 165-183). American Psychological Association.
<https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-009>
- Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. World Publishing Company.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1860327>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2008). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. Journal of Family Psychology, 22(6), 779-789.
<https://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5020&context=facpub>
- Homans, G. C. (1961). Social Behavior: Its Elementary Forms. Harcourt, Brace & World.
<https://doi.org/10.4236/jss.2024.125013>
- Hooks, K. L., & Higgs, J. L. (2002). Workplace environment in a professional service firm. Behavioral Research in Accounting, 14(1), 108-128. DOI:
<https://doi.org/10.2308/bria.2002.14.1.105>
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683941011035278/full/html>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalised Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 1: Building and developing the organization (pp. 535-572). American Psychological Association.
https://www.researchgate.net/publication/264992980_Flexible_work_schedules
- Lee, J., & Allen, N. (2019). Social Interaction and Its Effects on Employee Performance and Well-being. Journal of Applied Psychology, 104(4), 677-691.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104166>
- Lewin, M. H. (Ed.). (1974). Toward a Bolder Model: Establishing an Independent Practice: Part 2. Professional Psychology, 5(4), 448-450. <https://doi.org/10.1037/h0021336>
- Moniaga, M. J. A., Lengkong, V. P. K., Rogi, M. H. (2024) Pengaruh Karakteristik Individu, Pengawasan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Manado Town Square. Nusantara Journal of Multidisciplinary Science. Vol. 2, No. 1, Hal 244-255. <https://jurnal.intekom.id/index.php/njms/article/view/296/256>

- Monica, B. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Purwokerto Selatan. Pena Persada. https://www.academia.edu/92897833/Kepemimpinan_Dan_Efektivitas_Kerja.
- Nasution, S. (2020). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bandung. Bumi, Aksara. <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=328115>
- Polančič, G. (2019). Introduction to Research Methods and Correlation Models. Academic Press. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-08-2022-0362>
- Purukan, W. I. Z., and Lengkong V. K. P. Roring, F. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51277>
- Puspitasari, K., Evasari, A., & Wardhani, R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Wilis Indonesia Steel Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 213-225. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.721>
- Putri, M. A, Nuryanti, N., Ahmad Rifki, A. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 4, no. 1, pp. 376-386. <https://www.neliti.com/id/publications/126960/pengaruh-semangat-kerja-dan-konflik-kerja-terhadap-efektivitas-kerja-karyawan-pa#cite>.
- Rahim, A. M. (2002), "TOWARD A THEORY OF MANAGING ORGANIZATIONAL CONFLICT", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 13 No. 3, pp. 206-235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20–23. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=42311>
- Suraswati, (2021). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Aparat di Kantor Kelurahan Arateng Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidenreng Rappan*. *Jurnal Ilmiah Pemerintahan* Vol 9 No 1 : Edisi Februari Hal 1-10. <https://doi.org/10.55678/prj.v9i1.331>
- Suryabrata S, (2018). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/metodologi-penelitian/>
- Susan, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 9, No. 2. Hal 1-11. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. <https://onsearch.id/Author/Home?author=Edy+SUTRISNO>
- Tridhonanto, Al. 2014. *Mengembangkan Pola Asuh Demokratis*. Gramedia: Jakarta. https://books.google.co.id/books/about/Mengembangkan_Pola_Asuh_Demokratis.htm?id=JubMDwAAQBAJ&redir_esc=y

- Uno, B. H. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara Bandung PT Remaja Rosdaka Karya. <https://www.gramedia.com/products/teori-motivasi-dan-pengukurannya?srsId=AfmBOoqfDWtQ7SHK-XUSY8vr6KCsHawMEcuGATq-5fSxeIBtFaBPupyp>
- Walgito, (2019). *Pengantar Psikologi Umum*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Yogyakarta. <https://www.tokopedia.com/ruangbacajkt/buku-pengantar-psikologi-umum-prof-dr-bimo-walgito>
- Worang, A. J., Kojo, C., dan Karuntu, M. M. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim dan Perilaku Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Tolitoli*. Jurnal EMBA Vol. 11 No. 4 Oktober 2023, Hal. 1467-1478. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52639>
- Wulandari, U., dan Simon, H. J (2019). *Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan*. Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN Edisi 5 Januari-Juni 2019 Vol 5, No 1 Hal 1-8. <https://doi.org/10.46576/jpr.v5i1.495>
- Yuanda., Widhi, K., Tenri, S.P., Amiruddin, T., dan Amelia, H, (2024). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor UPTP Wilayah Makassar I Selatan*. Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship (SAINS) Vol 2 Page 61-68. <https://dailymakassar.id/ejournal/index.php/sains/article/view/50>
- Yudhaningsih, R, (2024). *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen Perubahan dan Budaya Organisasi*. Jurnal Pengembangan Humaniora, 11(1), 40-5

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

