

Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku

Dahlan¹⁾, Olivia Laura Sahertian²⁾, Maria Marlyn Tetelepta³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

mariatetelepta28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of interpersonal relationships on employee performance at the Regional Revenue Agency of Maluku Province. This research is motivated by initial findings indicating obstacles in achieving work targets and the quality of employee output, as well as a lack of healthy social interaction in the work environment. Some employees exhibited closed attitudes, minimal cooperation, and less cordial communication, which impacted overall work effectiveness and efficiency.

This research is a quantitative study with an empirical approach. The population in this study consisted of all 77 employees of the Regional Revenue Agency of Maluku Province, who were included as a sample using a saturated sampling technique. The data analysis technique used was simple linear regression.

The results of the study show that interpersonal relationships have a positive and significant influence on employee performance. This means that the better the interpersonal relationships among employees, the higher the resulting performance. Conversely, poor interpersonal relationships tend to decrease employee performance.

Keywords: *Interpersonal Relationships; Employee Performance*

Received : 13-07-2026 | Revised Completed: 23-07-2026 | Published Online: 30-07-2026

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan keberlanjutan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan SDM menjadi prioritas utama untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang teratur mengenai aksi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi serta cara aksi tersebut memengaruhi keseluruhan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi (Berbi et al., 2026). Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keterampilan yang dikembangkan atau dilakukan selama jangka waktu tertentu. Dalam menyampaikan kinerjanya, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih keras sesuai dengan pedoman umum organisasi.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah hubungan interpersonal. Agar bisa diterima dan beradaptasi dengan baik, individu harus berusaha menjalin hubungan dengan individu lain. Dalam situasi apapun termasuk dalam lingkungan kerja, hubungan interpersonal memegang peranan penting (Wismaningsih, 2021). Menurut Robbins (2006) hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial. Menurut (Rachmawati & Ekowati, 2025) hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lebih lanjut juga dijelaskan bahwa interaksi sosial yang positif antara rekan kerja, atasan, dan bawahan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Dukungan sosial dan komunikasi yang efektif mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku (BAPENDA) merupakan Organisasi Perangkat Daerah yang mengkoordinasikan Pengelolaan Pendapatan Daerah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah, sebagaimana dijelaskan di dalam Peraturan Daerah Provinsi Maluku No.06 tahun 2016 tentang

Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku. Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Maluku mempunyai tugas melaksanakan pungutan Pendapatan Daerah dan melaksanakan APBD.

Berdasarkan pengamatan terlihat adanya berbagai permasalahan yang mengindikasikan masalah dalam kinerja pegawai. Seperti masih ada sejumlah pegawai yang belum mencapai standar mutu yang diharapkan. Selain itu, pencapaian target kerja juga menunjukkan variasi, di mana tidak semua pegawai berhasil memenuhi jumlah output yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil survei awal kepada 15 pegawai sebagai responden yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1
Survey Awal Mengenai kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku

No	pernyataan	Ya		Kadang - kadang		Tidak	
		jumlah	%	jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi	6	40%	3	20%	6	40%
2	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan jumlah yang sesuai dengan dengan target yang ditentukan	5	33%	4	27%	6	40%
3	Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik	6	40%	7	47%	2	13%
4	Saya selalu menunjukkan sikap positif saat menghadapi tugas -tugas yang diberikan	8	53%	3	20%	4	27%

Sumber :Hasil Olah Kuesioner Pra Survei (2025)

Tabel 1 menunjukkan beberapa masalah berkaitan dengan kinerja pegawai. Pada pernyataan pertama, dapat dilihat bahwa 40% pegawai selalu menghasilkan pekerjaan dengan mutu tinggi, terdapat 20% yang hanya kadang-kadang mencapai mutu tersebut, dan 40% lainnya tidak mencapainya. Hal ini menunjukkan adanya masalah berupa ketidakmampuan sebagian pegawai dalam mempertahankan konsistensi mutu pekerjaan mereka. Pada pernyataan kedua, sebanyak 33% pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, 27% hanya kadang-kadang berhasil mencapai target, dan 40% lainnya tidak mampu mencapainya. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan yang dapat berkaitan dengan efisiensi kerja yang kurang optimal dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah hubungan interpersonal (Rachmawati & Ekowati, 2025). Berdasarkan observasi awal terdapat masalah berupa kurangnya keakraban antar beberapa pegawai, Hal ini terlihat dari kebiasaan mereka yang jarang saling menyapa, baik di lingkungan kerja maupun dalam interaksi sehari-hari. Selain itu, penulis juga mengamati adanya kurangnya kerja sama di antara mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab bersama. etika kerja sama tidak terjalin secara optimal, distribusi beban kerja menjadi timpang, penyelesaian tugas menjadi terhambat, dan koordinasi antar anggota tim tidak berjalan dengan lancar. Akibatnya, kinerja pegawai menjadi kurang efektif dan efesien.

Selain itu, ada beberapa pegawai yang kurang mampu bersikap terbuka atau berterus terang kepada rekan kerjanya dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya, ketika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh seorang rekan kerja, beberapa pegawai cenderung memilih untuk diam daripada menyampaikan hal tersebut secara langsung kepada yang bersangkutan. Sebagai gantinya, mereka lebih memilih untuk mengeluhkan kesalahan tersebut kepada rekan kerja lain. Ketika pegawai enggan berkomunikasi secara terbuka atau cenderung menghindari konfrontasi terhadap kesalahan rekan kerja, proses kerja menjadi tidak efektif dan koordinasi terganggu. Hal ini dapat menimbulkan kesalahpahaman, memperpanjang waktu penyelesaian tugas, serta memicu ketegangan yang menghambat semangat kerja secara keseluruhan. masalah ini dikuatkan dengan survei awal terhadap 15 pegawai sebagai responden yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 2
Survei Awal Mengenai Hubungan Interpersonal Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku

No	Pertanyaan	Ya		Kadang - kadang		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Rekan kerja saya menghargai pendapat dan kontribusi saya dalam pekerjaan	7	47%	3	20%	5	33%
2	Saya merasa loyal terhadap tim saya dan selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	7	47%	5	33%	3	20%
3	Saya merasa bebas untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan atasan dan rekan kerja saya dalam pekerjaan.	5	33%	4	27%	6	40%
4	Saya memiliki hubungan kerja yang erat dan saling mendukung dengan rekan-rekan saya.	6	40%	4	27%	5	33%

Sumber :Hasil Olah Kuesioner Pra Survey (2025)

Tabel 2 menunjukkan adanya beberapa masalah berkaitan dengan hubungan interpersonal. Pada pernyataan ketiga, dapat dilihat bahwa kurang dari setengah responden yaitu sebesar 33% merasa bahwa mereka memiliki kebebasan untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan atasan maupun rekan kerja. sebanyak 27% lainnya hanya merasakan kebebasan ini dalam beberapa kesempatan, sementara 40% sama sekali tidak merasakannya. Temuan ini memperkuat temuan pada observasi awal tentang keterbukaan. Pada pernyataan keempat, sebanyak 40% responden merasa memiliki hubungan yang akrab dan saling mendukung dengan rekan kerja mereka, namun 33% hanya merasakan hal ini sesekali, dan 27% lainnya tidak merasakan keakraban. Data ini menggarisbawahi bahwa meskipun kurang dari separuh individu merasa memiliki hubungan interpersonal yang baik, dan masih ada beberapa yang merasa kurang terhubung di tempat kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai, seperti penelitian oleh (Butarbutar et al., 2021) yang menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar. (Rahman, 2021) juga menemukan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Parigi Moutong. Tuhuteru et al. (2021) dalam penelitiannya mengenai pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sementara itu, Utami (2021) dalam studinya mengenai pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan menunjukkan bahwa hubungan interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, (Anam et al., 2024) menemukan bahwa hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes. Beberapa penelitian ini menjadi rujukan untuk dilakukannya penelitian ini.

METODOLOGI

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku yang beralamatkan pada Jalan Pengeringan Pantai Waihaong No. 1, Ambon, Maluku. Objek penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku dan data sekunder yang diambil dari data buku, jurnal ilmiah, skripsi, artikel dari media internet, laporan penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku yang berjumlah 77 orang, dan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dari kuesioner yang menggunakan skala Likert 5 kategori, yaitu sangat setuju

diberi nilai 5, setuju diberi nilai 4, kurang setuju diberi nilai 3, tidak setuju diberi nilai 2, sangat tidak setuju diberi nilai 1.

Variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah hubungan interpersonal (X). Hubungan interpersonal adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerja sama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis, dan sosial (Robbins, 2006). Hubungan interpersonal diukur dengan indikator: a) Saling menghargai, b) Loyalitas dan toleransi, c) Keterbukaan, d) Keakraban (Vemmylia, 2009).
2. Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). kinerja pegawai adalah suatu fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian jasa (Robbins, 2006). Variabel kinerja pegawai diukur dengan indikator : a) Kualitas, b) Kuantitas kerja, c) Kehandalan kerja, d) Sikap kerja.

Sebelum dilakukan analisis data, dilakukan pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas mengukur tingkat akurasi antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dan data yang dikumpulkan dan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif memberikan gambaran tentang fenomena terkait variabel penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan Analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear sederhana untuk pengujian hipotesis disertai koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel hubungan interpersonal terhadap variabel kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 77 responden, dapat dijelaskan analisis deskriptifnya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki - Laki	38	49%
Perempuan	39	51%
Total	77	100%

Sumber : Hasil olah data (2025)

Berdasarkan data tabel 3 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 38 responden atau sebesar 49%, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 responden atau sebesar 51%. Dengan demikian kualifikasi berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini lebih didominasi oleh responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma	3	4%
S1	63	82%
S2	8	10%
SMA/SEDERAJAT	3	4%
Total	77	100%

Sumber : Hasil olah data (2025)

Dari total 77 responden, mayoritas memiliki pendidikan S1 sebanyak 63 orang atau 82%, menunjukkan dominasi tingkat pendidikan sarjana dalam kelompok ini. Pendidikan S2 diikuti oleh 8 responden (10%), sementara jenjang Diploma dan SMA/Sederajat masing-masing diwakili oleh 3 responden (4%).

Berdasarkan lama kerja, dapat dilihat pada tabel 5. Dari total 77 responden, sebanyak 37 orang atau 48% memiliki lama kerja kurang dari 5 tahun, 21 orang atau 27% berada dalam rentang antara 5–10 tahun, dan 19 orang atau 25% memiliki lama kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 5
Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
Antara 5-10 tahun	21	27%
Kurang dari 5 tahun	37	48%
Lebih dari 10 Tahun	19	25%
Total	77	100%

Sumber : Hasil olah data (2025)

Deskripsi dari variabel hubungan interpersonal dan kinerja pegawai dilakukan dengan *statistic deskriptif percentage*. Nilai rata-rata skor jawaban responden yang akan digunakan untuk memberikan gambaran tersebut. Rentang skor yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban akhir didasarkan pada rumus rentang skor yang hasilnya sebagai berikut:

- 1) 1,00 – 1,80 = Sangat Buruk
- 2) 1,81 – 2,60 = Buruk
- 3) 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- 4) 3,41 – 4,20 = Baik
- 5) 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Pengukuran variabel hubungan interpersonal dengan 4 indikator yaitu saling menghargai, loyalitas dan toleransi, keterbukaan serta keakraban. Rekapitulasi tanggapan pegawai untuk variabel hubungan interpersonal sebagai berikut.

Tabel 6
Deskripsi Variabel Hubungan Interpresonal

No	Pernyataan	Rata - rata	Intepretasi
Saling Menghargai			
1	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja saya.	3.31	Cukup baik
2	Saya menghormati rekan kerja saya dalam bekerja.	3.42	Baik
	Rata - Rata	3.36	Cukup baik
Loyalitas dan Toleransi			
3	Saya loyal terhadap rekan kerja saya dalam menghadapi kesulitan.	3.31	Cukup baik
4	Saya toleran terhadap perbedaan pendapat dengan rekan kerja saya.	4.08	Baik
	Rata - Rata	3.31	Cukup baik
Keterbukaan			
5	Saya terbuka dalam berkomunikasi dengan rekan kerja saya.	3.32	Cukup baik
6	Saya nyaman berbagi informasi dengan rekan kerja saya.	4.10	Baik
	Rata - Rata	3.71	Baik
Keakraban			
7	Saya merasa akrab dengan rekan kerja saya.	3.29	Cukup baik
8	Saya senang menghabiskan waktu bersama rekan kerja saya.	3.31	Cukup baik
	Rata - Rata	3.30	Cukup baik
	Rata - Rata	3.52	Baik

Sumber : Data diolah (2025)

Pengukuran variabel kinerja pegawai dengan 4 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan kerja, dan sikap kerja. Rekapitulasi tanggapan pegawai untuk variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 7
Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Rata - rata	Intepretasi
Kualitas Kerja			
1	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.	3.58	Baik
2	Saya memperhatikan detail dalam mengerjakan tugas.	3.29	Cukup baik
	Rata - Rata	3.44	Baik
Kuantitas Kerja			
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu.	3.36	Cukup baik
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang memadai.	3.83	Baik
	Rata - Rata	3.60	Baik
Kehandalan Kerja			
5	Saya dapat dipercaya untuk menyelesaikan tanggung jawab saya.	3.95	Baik
6	Saya selalu berusaha untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.25	Sangat baik
	Rata - Rata	4.10	Baik
Sikap Kerja			
7	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.	4.08	Baik
8	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan.	3.79	Baik
	Rata - Rata	3.94	Baik
	Rata - Rata	3.78	Baik

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 8 dan tabel 9.

Tabel 8
Hasi Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Hubungan Interpersonal(X)			
X1	0.4140	0.1914	Valid
X2	0.3761	0.1914	Valid
X3	0.6020	0.1914	Valid
X4	0.6971	0.1914	Valid
X5	0.4363	0.1914	Valid
X6	0.6862	0.1914	Valid
X7	0.4955	0.1914	Valid
X8	0.6310	0.1914	Valid
Kinerja Pegawai(Y)			
Y1	0.6430	0.1914	Valid
Y2	0.3300	0.1914	Valid
Y3	0.5173	0.1914	Valid
Y4	0.7149	0.1914	Valid
Y5	0.6553	0.1914	Valid
Y6	0.9238	0.1914	Valid
Y7	0.5414	0.1914	Valid
Y8	0.6814	0.1914	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil pengujian validitas pada tabel 8 di atas nilai r hitung yang lebih dari nilai r tabel yaitu 0.1914. Hasil ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang mengukur kedua variabel adalah valid.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Hubungan Interpersonal(X)	0.657	Realiable
Kinerja pegawai(y)	0.788	Realiable

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.6. Variabel hubungan interpersonal (X) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.657 dan untuk kinerja pegawai (Y) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.788. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel hubungan interpersonal terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.597	3.226		.002
	Hubungan Interpersonal	.694	.113	.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 10, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10.597 + 0.694X$$

Persamaan di atas menunjukkan tanda + (positif) yang mengindikasikan adanya pengaruh positif hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku. Pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel Hubungan Interpersonal (X) berhubungan positif dengan nilai koefisien sebesar (0.694) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan hasil ini jika diukur dengan derajat signifikan yang digunakan adalah 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif (+) dan signifikan variabel hubungan interpersonal (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sehingga pengujian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh hubungan Interpersonal terhadap Kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.325	4.41326

a. Predictors: (Constant), Hubungan Interpersonal

Sumber: Hasil olah data (2025)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 27 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0.334 yang menunjukkan bahwa pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai adalah 33.4%. Artinya dapat dijelaskan bahwa kontribusi hubungan interpersonal mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 33.4% dan sisanya yakni 66.6% dipengaruhi oleh variabel

lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin baik hubungan interpersonal pegawai melalui indikator saling menghargai, loyalitas dan toleransi, keterbukaan, serta keakraban, semakin tinggi pula tingkat pencapaian kinerja mereka, karena sinergi yang tercipta dari rasa aman, kolaborasi yang kuat, komunikasi yang lancar, dan suasana kerja yang suportif akan mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik dalam kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan temuan sebelumnya yaitu Rahman, dkk. (2021) dan Tuhuteru, et al. (2021), yang juga membuktikan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Konsistensi ini semakin memperkuat argumen bahwa hubungan interpersonal yang sehat merupakan faktor penentu krusial dalam optimalisasi kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku. Artinya, semakin baik hubungan interpersonal antar pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkannya. Sebaliknya, jika hubungan interpersonal rendah atau tidak terjalin secara efektif, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Berdasarkan hasil pengukuran pada indikator hubungan interpersonal, beberapa indikator dengan nilai yang masih dalam kategori cukup baik yaitu keakraban, sikap saling menghargai serta loyalitas dan toleransi. Dengan demikian, perlu meningkatkan sikap saling menghargai antar pegawai, keakraban dan kedekatan antar pegawai perlu diperhatikan dalam berinteraksi serta sikap loyal dan toleransi dalam membangun kesatuan kerja yang solid antar pegawai. Indikator kehandalan kerja untuk variabel kinerja pegawai juga harus ditingkatkan, yaitu pegawai dapat dipercaya dan bertanggung jawab serta tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku. Artinya, semakin baik hubungan interpersonal yang terjalin antar pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila hubungan interpersonal antar pegawai kurang baik, maka kinerja pegawai cenderung menurun.

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, upaya peningkatan hubungan interpersonal pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Maluku, di antaranya adalah memfasilitasi kegiatan informal seperti *team building*, diskusi kelompok, dan kegiatan sosial internal lainnya untuk mempererat hubungan emosional antar pegawai, menghargai perbedaan pendapat, memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu, dan mempromosikan komunikasi yang etis dan profesional, menyediakan pelatihan komunikasi interpersonal, membentuk forum diskusi terbuka, dan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan aspirasi atau kendala secara langsung, menanamkan nilai kerja sama dalam orientasi pegawai baru, memberikan penghargaan bagi tim yang menunjukkan solidaritas tinggi, serta menerapkan prinsip inklusivitas dalam penyelesaian konflik untuk memperkuat loyalitas dan toleransi dalam kerja tim.

Beberapa Langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan pelatihan teknis sesuai bidang tugas, menetapkan standar kerja yang jelas, dan melakukan evaluasi berkala terhadap mutu pekerjaan, terutama untuk meningkatkan perhatian pegawai terhadap detail dalam mengerjakan tugas, menyesuaikan target kerja yang realistis, memastikan pembagian tugas yang proporsional, serta memberikan pembekalan terkait *time management* dan cara mengatasi hambatan kerja untuk meningkatkan kuantitas dan kecepatan kerja pegawai, membangun sistem mentoring, memberikan kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara mandiri dan konsisten guna memperkuat kehandalan kerja pegawai, menerapkan sistem apresiasi atas kinerja, menetapkan tujuan individu yang selaras dengan visi organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ekspresi serta inovasi untuk meningkatkan sikap kerja yang positif dan proaktif.

SARAN

Penelitian ini hanya dilakukan secara terbatas pada satu objek dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Disarankan untuk melakukan penelitian di masa mendatang pada objek yang lebih luas dengan jumlah sampel yang lebih besar serta menguji variable lain selain hubungan interpersonal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C., Syaifulloh, M., & Indriyani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 1231–1245.
- Berbi, Z., Manda, G., Hinel, R., Juana, A., Gorontalo, U. N., Gorontalo, U. N., & Gorontalo, U. N. (2026). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI WILAYAH SUNGAI SULAWESI II. 8(3), 1754–1768.
- Butarbutar, M., Efendi, E., & Sisca, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 69–74. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v9i1.248>
- Eni Wismaningsih. (2021). Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades Dan P3a Kabupaten Kebumen. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., (Mi), 5–24.
- Rachmawati, D. L., & Vivin Maharani Ekowati. (2025). Effect of Interpersonal Relationships, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 8(2), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v8i2.44761>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.173>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2017. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke delapan. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Prentice-Hall. New Jersey
- Tuhuteru, W., Muhiddin, A., Tahir, N. 2021. *Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Humas Kantor Bupati Maluku Tengah*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP). Vol 2 (4) pp.1-12.
- Utami, Siti Amallya Putri. 2021. *Pengaruh Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan*. (Skripsi, Universitas Sriwijaya Program Studi Manajemen).