

Pengaruh Interaksi Sosial Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Administrasi Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan

^{1*} Hartika Nur Natasha Putri, ¹ Syamsir

¹ Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, Jl. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: hartikanurnatashaputri@gmail.com

Received: May 2026; Revised: June 2026; Published: July 2026

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, tercermin dari kesenjangan capaian kuantitatif dengan kualitas pelayanan substantif dan lemahnya koordinasi antarbidang. Tujuan penelitian menganalisis pengaruh interaksi sosial pegawai terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian. Penelitian berlangsung 4 bulan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif dan sampel jenuh 41 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert (12 item variabel X dan 12 item Y) yang valid (r hitung 0,591-0,762 > r tabel 0,361) dan reliabel (Cronbach's Alpha 0,941 > 0,70). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan uji prasyarat. Hasil penelitian menunjukkan interaksi sosial pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian (t hitung 13,705 > t tabel; Sig. 0,000 < 0,05). Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,824 menunjukkan kontribusi interaksi sosial 82,4%, sedangkan 17,6% dipengaruhi faktor lain. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa faktor sosial dan hubungan interpersonal dalam organisasi publik berperan dominan meningkatkan efektivitas kinerja administrasi serta memperkaya kajian penerapan teori interaksi sosial dalam birokrasi pemerintahan daerah. Kesimpulannya, semakin baik interaksi sosial (komunikasi, kerja sama, hubungan atasan-bawahan, dukungan sosial) maka semakin tinggi efektivitas kinerja administrasi kepegawaian. Implikasi praktisnya, BKPSDM perlu memperkuat ruang dialog dan budaya kolaboratif untuk meningkatkan efektivitas pelayanan.

Kata Kunci: Interaksi Sosial, Efektivitas Kinerja, Administrasi Kepegawaian, BKPSDM.

The Influence of Employee Social Interaction on the Effectiveness of Personnel Administration Performance at BKPSDM Pesisir Selatan Regency

Abstract

This research is motivated by the less than optimal effectiveness of personnel administration performance at the BKPSDM Pesisir Selatan Regency, reflected in the gap between quantitative achievements and substantive service quality and weak coordination between sectors. The purpose of the study was to analyze the influence of employee social interaction on the effectiveness of personnel administration performance. The study lasted 4 months with an associative quantitative approach and a saturated sample of 41 employees. Data collection used a Likert scale questionnaire (12 items of variable X and 12 items of Y) which was valid (r count 0.591-0.762 > r table 0.361) and reliable (Cronbach's Alpha 0.941 > 0.70). Data analysis used simple linear regression with prerequisite tests. The results showed that employee social interaction had a positive and significant effect on the effectiveness of personnel administration performance (t count 13.705 > t table; Sig. 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.824 indicates that social interaction contributes 82.4%, while 17.6% is influenced by other factors. Theoretically, this study strengthens the understanding that social factors and interpersonal relationships in public organizations play a dominant role in increasing the effectiveness of administrative performance and enriches the study of the application of social interaction theory in regional government bureaucracy. In conclusion, the better the social interaction (communication, cooperation, superior-subordinate relationships, social support) the higher the effectiveness of personnel administration performance. The practical implication is that BKPSDM needs to strengthen the space for dialogue and collaborative culture to improve service effectiveness.

Keywords: Social Interaction, Performance Effectiveness, Personnel Administration, BKPSDM.

How to Cite: Putri, H. N. N., & Syamsir. (2026). Pengaruh Interaksi Sosial Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja Administrasi Kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Authentic Research*, 5(3), 4653-4664. <https://doi.org/10.36312/wajdkh84>



<https://doi.org/10.36312/wajdkh84>

Copyright© 2026, Putri et al.

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan daerah (Destiana, 2023). Pegawai sebagai unsur pelaksana birokrasi memiliki peran vital dalam mewujudkan efektivitas pelayanan administrasi kepada masyarakat (Sya'roni, 2025). Di Kabupaten Pesisir Selatan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) memegang tanggung jawab strategis dalam mengelola aparatur sipil negara, mulai dari perencanaan, pembinaan, mutasi, promosi, hingga pengembangan karier. Namun, efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di lembaga ini masih menghadapi berbagai kendala (Aulia et al., 2025). Berdasarkan dokumen Rencana Strategis (Renstra) BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2021–2026, masih terdapat tantangan internal seperti keterbatasan sumber daya manusia aparatur dan lemahnya sistem pelayanan berbasis teknologi. Fenomena serupa juga ditemukan di BKPSDM Kabupaten Solok dan BKPSDM Kabupaten Tanah Datar, yang menunjukkan bahwa ketidakterpaduan antarbidang dan lemahnya koordinasi horizontal menjadi kendala umum dalam efektivitas administrasi kepegawaian di Sumatera Barat (Aulia et al., 2025; Ngara et al., 2026).

Secara teoretis, Robbins dan Coulter (2018) menjelaskan bahwa efektivitas administrasi bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan sumber daya manusia serta mengelola proses kerja secara efektif. Nugraha (2020) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai hubungan antara tujuan dan hasil, di mana keberhasilan suatu organisasi berkorelasi langsung dengan kontribusi output terhadap pencapaian tujuan. Fenomena di BKPSDM menunjukkan bahwa efektivitas kinerja administrasi kepegawaian belum sepenuhnya optimal (Ngara et al., 2026). Renstra BKPSDM 2021–2026 menyebutkan bahwa penyelenggaraan manajemen kepegawaian masih menghadapi persoalan terkait keterbatasan SDM aparatur dan lemahnya sistem pelayanan berbasis teknologi. Selain itu, belum meratanya kompetensi aparatur juga menghambat kinerja organisasi secara menyeluruh (Sariyanto & Rahmaningtyas, 2025).

Menariknya, berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BKPSDM Tahun 2024, capaian kinerja organisasi menunjukkan hasil sangat tinggi yaitu 99,99% dengan predikat A. Namun, capaian kuantitatif ini tidak sepenuhnya mencerminkan kualitas pelayanan substantif (Muliani & Tukiman, 2024). Renstra menetapkan arah kebijakan untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, dan profesional, dengan menekankan peningkatan kapasitas SDM, pembinaan disiplin kerja, dan penerapan digitalisasi administrasi kepegawaian (Utama et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa secara strategis BKPSDM masih berada dalam tahap perbaikan berkelanjutan terhadap efektivitas kinerja administrasi.

Kelemahan dalam profesionalisme dan sistem kerja menyebabkan ketidakterpaduan antarbidang. Proses digitalisasi seperti penerapan sistem *paperless* juga belum berjalan maksimal karena keterbatasan pemahaman teknologi. Selain itu, kendala dalam pelaksanaan promosi, mutasi, serta adanya intervensi eksternal turut mempengaruhi kinerja administrasi secara keseluruhan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan administrasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan atau sistem, tetapi sangat bergantung pada efektivitas kinerja pegawai yang salah satu faktor penting nya adalah interaksi sosial (Utama et al, 2025).

Penelitian Handayani et al. (2024) menemukan bahwa interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, dengan fokus pada variabel kecerdasan emosional dan fleksibilitas kerja. Demikian pula Baso et al. (2024) menunjukkan bahwa interaksi pegawai merupakan variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja birokrasi di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, dengan menguji tiga variabel sekaligus (interaksi pegawai, budaya kerja, dan lingkungan kerja). Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik mengkaji interaksi sosial dalam konteks administrasi kepegawaian di BKPSDM yang memiliki karakteristik tugas yang sangat teknis dan prosedural. Research gap yang menjadi kebaruan penelitian ini terletak pada: (1) belum adanya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh interaksi sosial terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan; (2) penelitian ini mengisi celah dengan mengaitkan indikator-indikator interaksi sosial (komunikasi, kerja sama, hubungan atasan-bawahan, dukungan sosial) secara langsung dengan indikator efektivitas kinerja administrasi kepegawaian yang spesifik (ketepatan dan keakuratan kerja, produktivitas administrasi, koordinasi antarbidang, kualitas pelayanan kepegawaian), yang belum dilakukan secara komprehensif oleh penelitian sebelumnya; (3) penelitian ini memberikan kontribusi empiris tentang dominasi interaksi sosial (82,4%) terhadap efektivitas kinerja di instansi pemerintah daerah, yang menunjukkan angka lebih tinggi dibandingkan temuan Baso et al. (2024) dan Handayani et al. (2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh interaksi sosial pegawai terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, dengan mengukur indikator efektivitas kinerja yang meliputi ketepatan dan keakuratan kerja, produktivitas administrasi, koordinasi antarbidang, serta kualitas pelayanan kepegawaian. Dengan demikian, tujuan penelitian dirumuskan secara lebih operasional dan terukur.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Bagaimana efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan? (2) Bagaimana interaksi sosial antarpegawai di lingkungan BKPSDM? (3) Apakah interaksi sosial pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian? Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh interaksi sosial pegawai terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh signifikan antara interaksi sosial pegawai (X) terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian (Y).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (hubungan korelasional) (Sugiyono, 2019). Desain asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh antara variabel interaksi sosial pegawai (X) terhadap variabel efektivitas kinerja administrasi kepegawaian (Y), bukan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat yang memerlukan desain kausal atau untuk membandingkan kelompok yang memerlukan desain komparatif. Desain asosiatif dianggap paling tepat karena variabel-variabel yang diteliti sudah terbentuk secara alami di lapangan dan peneliti

tidak melakukan manipulasi terhadap variabel, sehingga sesuai dengan karakteristik penelitian di organisasi publik yang bersifat naturalistik.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 41 orang. Teknik sampling jenuh (*census sampling*) digunakan sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Karakteristik populasi dalam penelitian ini relatif homogen karena seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan memiliki tugas pokok dan fungsi yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian, berada di bawah satu instansi dengan kebijakan dan prosedur kerja yang sama, serta memiliki jenjang jabatan yang bervariasi namun tetap dalam koridor pelayanan administrasi kepegawaian. Meskipun terdapat perbedaan jabatan, seluruh pegawai berinteraksi dalam lingkungan kerja yang sama dan menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang saling terkait, sehingga karakteristik populasi dianggap homogen untuk tujuan penelitian ini. Variabel independen (X) adalah interaksi sosial pegawai dengan indikator: komunikasi antarpegawai, kerja sama dan koordinasi, hubungan atasan dan bawahan, serta dukungan sosial di lingkungan kerja. Variabel dependen (Y) adalah efektivitas kinerja administrasi kepegawaian dengan indikator: ketepatan dan keakuratan kerja, produktivitas administrasi, koordinasi antarbidang, serta kualitas pelayanan kepegawaian.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin (Sangat Setuju=5 hingga Sangat Tidak Setuju=1). Uji coba instrumen (validitas dan reliabilitas) dilakukan pada 30 responden di luar sampel penelitian, yaitu pegawai BKPSDM Kabupaten Solok yang memiliki karakteristik dan tugas yang relatif sama dengan populasi penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari bias pengukuran dan memastikan bahwa instrumen telah teruji sebelum digunakan pada responden penelitian sesungguhnya. Uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan nilai r tabel 0,361 ($df = n-2 = 28$, $\alpha = 0,05$). Nilai $df=28$ diperoleh dari jumlah responden uji coba sebanyak 30 orang dikurangi 2 ($n-2$), sesuai dengan ketentuan derajat kebebasan pada uji korelasi Pearson. Seluruh 24 item pernyataan (12 untuk variabel X dan 12 untuk Y) dinyatakan valid karena r hitung berkisar antara 0,591 hingga 0,762 ($>0,361$). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai 0,941 ($>0,70$), sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Kisi-kisi instrumen (blueprint) penelitian disusun untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar mewakili indikator masing-masing variabel. Blueprint instrumen variabel interaksi sosial (X) terdiri dari 4 indikator dengan 3 pernyataan untuk setiap indikator (total 12 item): komunikasi antarpegawai (item 1-3), kerja sama dan koordinasi (item 4-6), hubungan atasan dan bawahan (item 7-9), serta dukungan sosial di lingkungan kerja (item 10-12). Blueprint instrumen variabel efektivitas kinerja (Y) terdiri dari 4 indikator dengan 3 pernyataan untuk setiap indikator (total 12 item): ketepatan dan keakuratan kerja (item 1-3), produktivitas administrasi (item 4-6), koordinasi antarbidang (item 7-9), serta kualitas pelayanan kepegawaian (item 10-12).

Analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, linearitas, autokorelasi dengan batasan nilai Durbin-Watson antara 1,5–2,5 atau berdasarkan tabel Durbin-Watson dengan $n=41$ dan $k=1$) dan uji hipotesis menggunakan regresi linier sederhana serta koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dibantu dengan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. Data karakteristik responden disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	46,3
	Perempuan	22	53,7
Usia	20-29 tahun	4	9,8
	30-39 tahun	10	24,4
	40-49 tahun	20	48,8
	≥ 50 tahun	7	17,1
Status Kepegawaian	PNS	36	87,8
	PPPK	5	12,2
Pendidikan	SMA/SMK	4	9,8
	D3	6	14,6
	S1	22	53,7
	S2	9	22,0

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (53,7%) dan laki-laki (46,3%). Berdasarkan usia, sebagian besar berusia 40-49 tahun (48,8%), diikuti usia 30-39 tahun (24,4%). Status kepegawaian didominasi PNS (87,8%), sedangkan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 (53,7%) dan S2 (22,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi.

Statistik Deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Std. Deviation
Interaksi Sosial (X)	41	32	60	47,78	48,00	7,245
Efektivitas Kinerja (Y)	41	31	60	47,20	47,00	7,554

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel interaksi sosial (X) memiliki nilai minimum 32, maksimum 60, dengan mean 47,78, median 48,00, dan standar deviasi 7,245. Variabel efektivitas kinerja (Y) memiliki nilai minimum 31, maksimum 60, dengan mean 47,20, median 47,00, dan standar deviasi 7,554. Nilai mean yang mendekati nilai maksimum (60) mengindikasikan bahwa secara umum interaksi sosial dan efektivitas kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan berada pada kategori yang baik, namun masih terdapat variasi yang cukup signifikan yang terlihat dari rentang nilai minimum dan maksimum.

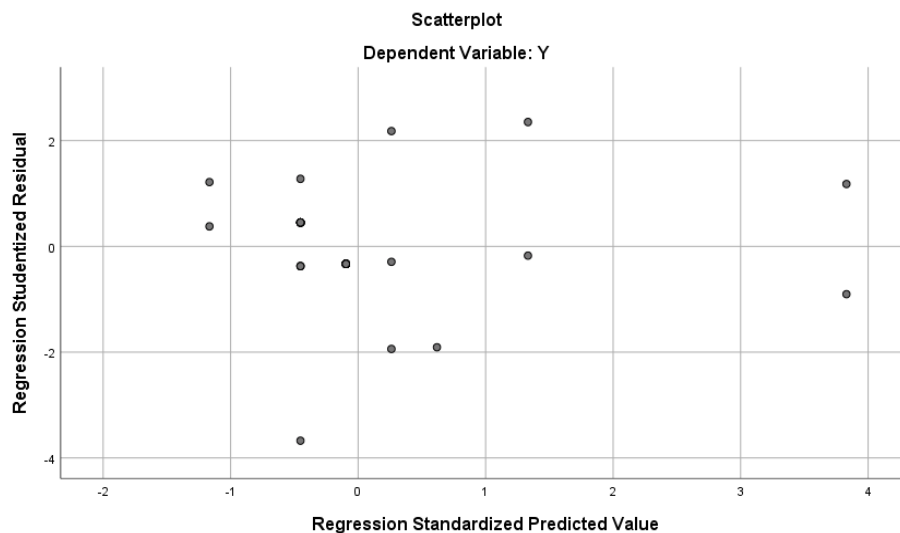
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas: Menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada *unstandardized residual* diperoleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,098 ($>0,05$), sehingga data residual berdistribusi normal (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,098	Berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas: Berdasarkan grafik *Scatterplot* (Gambar 1), titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1.** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Uji Linearitas: Hasil ANOVA Table menunjukkan nilai F pada *Linearity* sebesar 210,321 dengan Sig. 0,000 ($<0,05$), sedangkan *Deviation from Linearity* memiliki Sig. 0,114 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan hubungan yang linier antara variabel X dan Y.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Sumber variasi	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	297,275	6	49,546	36,665	0,000
Linearity	284,208	1	284,208	210,321	0,000
Deviation from Linearity	13,067	5	2,613	1,934	0,114
Within Groups	45,944	34	1,351		
Total	343,220	40			

Uji Autokorelasi: Nilai Durbin-Watson sebesar 1,855 berada pada rentang 1,5 – 2,5, sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Batas Nilai	Keterangan
1	1,855	1,5 - 2,5	Tidak terjadi autokorelasi

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,855 berada pada rentang 1,5 - 2,5, sehingga tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 1,789 + 0,951X$. Konstanta sebesar 1,789 menunjukkan bahwa jika interaksi sosial pegawai dianggap konstan (0), maka efektivitas kinerja administrasi kepegawaian sebesar 1,789. Koefisien regresi 0,951 (positif) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan interaksi sosial pegawai akan meningkatkan efektivitas kinerja administrasi kepegawaian sebesar 0,951 satuan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,789	3,425		0,522	(Constant)
Interaksi Sosial (X)	0,951	0,069	0,910	13,705	Interaksi Sosial (X)

Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan Tabel 3, variabel interaksi sosial pegawai (X) memiliki nilai t hitung sebesar 13,705 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel (13,705 > 1,684), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara interaksi sosial pegawai terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,910	0,828	0,824	1,230

Nilai R sebesar 0,910 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara interaksi sosial dan efektivitas kinerja. R Square sebesar 0,828 berarti interaksi sosial pegawai mampu menjelaskan variasi efektivitas kinerja administrasi kepegawaian sebesar 82,8%. Adjusted R Square sebesar 0,824 atau 82,4% yang lebih rendah daripada R Square (82,8%) menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen ($k=1$) dan ukuran sampel ($n=41$), kontribusi interaksi sosial terhadap efektivitas kinerja tetap dominan. Penurunan sebesar 0,4% ini mengindikasikan bahwa model regresi masih cukup stabil dan tidak terjadi overfitting, karena perbedaan antara R Square dan Adjusted R Square relatif kecil. Sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian membuktikan bahwa interaksi sosial pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di

BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan. Temuan ini sejalan dengan teori interaksi sosial Walgito (2019) dan Tanelaph et al (2025) yang menyatakan bahwa hubungan timbal balik antarindividu saling memengaruhi perilaku dan produktivitas kerja. Dalam praktiknya, komunikasi yang efektif, kerja sama yang solid, hubungan atasan-bawahan yang harmonis, serta dukungan sosial di lingkungan kerja telah terbukti meningkatkan ketepatan kerja, produktivitas administrasi, koordinasi antarbidang, dan kualitas pelayanan kepegawaian (Harianja et al., 2025). Temuan ini secara spesifik memperkuat teori pertukaran sosial dari Blau (1964) yang menyatakan bahwa interaksi sosial yang efektif membangun kepercayaan dan komitmen di antara anggota organisasi. Dalam konteks BKPSDM, ketika pegawai saling berbagi informasi dan memberikan dukungan, tercipta rasa saling percaya yang mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini juga mendukung teori manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2016) bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan membangun hubungan kerja yang harmonis. Ketika pegawai saling berkomunikasi dengan baik dan memiliki rasa saling percaya, koordinasi lintas bidang menjadi lebih efisien dan kesalahan kerja dapat diminimalkan. Hal ini tercermin dari indikator ketepatan dan keakuratan kerja yang meningkat seiring dengan intensitas interaksi sosial yang tinggi (Aviyah & Mursyidah, 2024). Temuan ini juga mengkonfirmasi teori perilaku sosial dari Homans (1961) bahwa interaksi yang menghasilkan penghargaan akan diulangi, yang dalam konteks organisasi berarti bahwa interaksi sosial positif yang menghasilkan kinerja baik akan terus dipelihara dan ditingkatkan oleh pegawai.

Selain itu, temuan ini memperkuat *Human Relations Theory* dari Elton Mayo (Robbins & Judge, 2017) yang menekankan bahwa efektivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial. Dalam konteks BKPSDM, adanya ruang dialog yang inklusif dan budaya *positive languaging* telah menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pegawai yang merasa didengarkan dan dihargai cenderung lebih produktif, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi (Rizqi & Kuswinarno, 2024). Hal ini memperkuat temuan bahwa hubungan atasan-bawahan yang harmonis menjadi salah satu indikator paling dominan dalam interaksi sosial yang mempengaruhi efektivitas kinerja, karena atasan yang mendukung dan menghargai bawahan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Hasil ini secara spesifik memperkuat dan memperdalam temuan penelitian-penelitian terdahulu. Baso et al. (2024) menemukan bahwa interaksi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel paling dominan (dengan kontribusi 68,4%) di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini memperkuat temuan Baso et al. dengan menunjukkan kontribusi yang lebih tinggi (82,4%) di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, yang mengindikasikan bahwa dalam konteks administrasi kepegawaian yang sangat teknis dan prosedural, interaksi sosial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan dengan organisasi publik lainnya. Handayani et al. (2024) menunjukkan bahwa interaksi sosial dan dukungan sosial memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat, dengan variabel interaksi sosial menjadi prediktor kedua setelah motivasi kerja. Penelitian ini memperdalam temuan Handayani et al.

dengan mengaitkan interaksi sosial secara langsung pada indikator-indikator spesifik efektivitas kinerja administrasi kepegawaian yang belum diuji secara komprehensif dalam penelitian tersebut. Fahlevy et al. (2025) membuktikan bahwa interaksi sosial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja, namun penelitian ini menemukan bahwa interaksi sosial juga dapat secara langsung mempengaruhi efektivitas kinerja tanpa harus melalui variabel antara, yang menunjukkan bahwa interaksi sosial memiliki efek langsung yang kuat terhadap kinerja di BKPSDM. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat konsensus ilmiah bahwa interaksi sosial merupakan faktor kunci dalam efektivitas organisasi publik, tetapi juga memberikan kontribusi baru berupa bukti empiris bahwa dalam konteks administrasi kepegawaian yang sangat teknis, interaksi sosial memiliki kontribusi yang lebih dominan dan efek langsung yang kuat terhadap efektivitas kinerja.

Penurunan nilai Adjusted R Square (82,4%) dibandingkan R Square (82,8%) mengindikasikan bahwa model regresi masih cukup stabil dan tidak terjadi overfitting. Perbedaan yang kecil antara kedua nilai tersebut (0,4%) menunjukkan bahwa jumlah variabel independen yang digunakan (hanya satu variabel) dan ukuran sampel (41 responden) sudah proporsional, sehingga hasil koefisien determinasi dapat diinterpretasikan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Adjusted R Square yang lebih rendah dari R Square adalah hal yang wajar karena Adjusted R Square memperhitungkan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, sehingga memberikan estimasi yang lebih konservatif dan akurat tentang kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen di populasi.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi (82,4%) mengindikasikan bahwa upaya peningkatan efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM akan sangat terbantu dengan memperkuat dimensi-dimensi interaksi sosial. Komunikasi yang terbuka dan intensif, kerja sama tim yang kolaboratif, hubungan atasan-bawahan yang berdasarkan kepercayaan, serta dukungan sosial yang tulus harus terus dibudayakan. Meskipun masih terdapat 17,6% faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kinerja, interaksi sosial terbukti menjadi variabel yang sangat dominan. Faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi terhadap 17,6% sisanya antara lain motivasi kerja (Hasibuan, 2016), disiplin kerja (Fahlevy et al., 2025), budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017), kepemimpinan (Destiana, 2023), lingkungan kerja (Baso et al., 2024), kepuasan kerja (Rizqi & Kuswinarno, 2024), serta faktor-faktor teknis seperti ketersediaan sarana dan prasarana, sistem digitalisasi, dan kebijakan organisasi (Utama et al., 2025). Faktor-faktor tersebut perlu menjadi perhatian dalam penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang efektivitas kinerja administrasi kepegawaian.

Perlu dicatat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan desain kuantitatif asosiatif yang digunakan. Desain ini tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam tanpa adanya penelitian eksperimental atau pendekatan kualitatif. Hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini bersifat korelasional, yang berarti bahwa meskipun terdapat pengaruh yang signifikan, penelitian ini tidak dapat memastikan secara pasti bahwa interaksi sosial menyebabkan peningkatan efektivitas kinerja tanpa adanya kontrol terhadap variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi. Penelitian lanjutan dengan desain eksperimental atau pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dan

observasi partisipatif diperlukan untuk memahami mekanisme hubungan antara interaksi sosial dan efektivitas kinerja secara lebih mendalam serta menggali persepsi dan pengalaman pegawai secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan bahwa interaksi sosial pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja administrasi kepegawaian di BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, dengan koefisien regresi sebesar 0,951 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan interaksi sosial akan meningkatkan efektivitas kinerja sebesar 0,951 satuan. Semakin baik interaksi sosial yang mencakup komunikasi, kerja sama dan koordinasi, hubungan atasan-bawahan, serta dukungan sosial, maka semakin tinggi efektivitas kinerja administrasi kepegawaian. Interaksi sosial memberikan kontribusi sebesar 82,4% terhadap efektivitas kinerja, sementara sisanya 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan di satu instansi dengan desain asosiatif yang tidak dapat menjelaskan mekanisme hubungan secara mendalam serta belum menggali persepsi pegawai secara kualitatif, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas.

REKOMENDASI

Bagi BKPSDM Kabupaten Pesisir Selatan, disarankan untuk terus memperkuat kualitas interaksi sosial antarpegawai melalui peningkatan komunikasi terbuka, penguatan kerja sama dan koordinasi antarbagian, serta pembangunan hubungan atasan-bawahan yang harmonis dengan mengimplementasikan program-program seperti *coffee morning* lintas bidang, *focus group discussion* rutin, dan sistem mentoring. Pegawai diharapkan terus menjalin hubungan kerja yang baik, meningkatkan komunikasi efektif, serta memperkuat semangat kerja sama dalam menyelesaikan tugas administrasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, atau motivasi kerja, serta variabel moderasi seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi, menggunakan metode campuran kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, serta memperluas cakupan penelitian ke BKPSDM kabupaten/kota lain guna menguji generalisasi temuan.

REFERENSI

- Al Ghifari, G., Thahir, A., & Fausia, F. (2025). INTERAKSI SOSIAL DALAM ORGANISASI PMR (PALANG MERAH REMAJA): DAMPAK PADA KINERJA DAN MOTIVASI ANGGOTA. *Al-Irsyad: Journal of Education Science*, 4(1), 27-36. <https://doi.org/10.58917/aijes.v4i1.141>
- Aulia, S., Stevanus, K., Mustofa, Y., Purnamasari, I., & Agatha, J. (2025). Analisis Efektivitas Tata Kelola Administrasi Kepegawaian di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Pendidikan. *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship*,

- Finance, & Strategi Bisnis (DImmensi)*, 5(2), 57-61.
<https://doi.org/10.32897/dimmensi.v5i2.4573>
- Aviyah, A., & Mursyidah, L. (2024). Employee Performance in Population Services Quality Timeliness and Technology Use Kinerja Pegawai dalam Kualitas Pelayanan Kependudukan Ketepatan Waktu dan Penggunaan Teknologi. *Indonesian Journal of Cultural and Community Development*, 15(3).
<https://doi.org/10.21070/ijccd.v15i3.1095>
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. (2021). *Rencana Strategis (Renstra) 2021–2026*. Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan.
- Baso, N., Asniwati, & Asri. (2024). Pengaruh interaksi pegawai, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jenepono. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 217–229.
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia sektor publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437-460.
<https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Fahlevy, P., Rimbano, D., Juita, H. R., & Mulyono, H. (2025). Pengaruh interaksi sosial dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 4(4), 6165–6176.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.7881>
- Handayani, L., Hamid, A., & Oktala, R. (2024). Pengaruh interaksi sosial, kecerdasan emosional, fleksibilitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 45–58.
<https://doi.org/10.61930/jurbisman.v2i3.811>
- Harianja, M. D. M., Ridha, M., Salmawati, S., Waduha, S., & Ni'mah, F. (2025). Analisis Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja, Kepuasan Karyawan dan Kualitas Hubungan Antar Anggota di Lingkungan Kerja Modern. *Jurnal Komunikasi dan Kewirausahaan*, 1(1), 13-20.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Muliani, B., & Tukiman, T. (2024). Evaluasi Kualitas Layanan di Mal Pelayanan Publik Kabupaten Tulungagung: Sebuah Pendekatan Kuantitatif. *NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 1-17.
<https://doi.org/10.52423/neores.v6i1.281>
- Ngara, A. N. D., Sayrani, L. P., Kolianan, J. B., & Rene, M. O. (2026). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(2), 114-123.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i2.5915>
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan: The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 6(2), 82-90.
<https://doi.org/10.33084/restorica.v6i2.1781>

- Rizqi, M., & Kuswinarno, M. (2024). Peran Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1103>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 17). Salemba Empat.
- Sariyanto, I., & Rahmaningtyas, W. (2025). Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Kantor Desa Tawangrejo. *Business and Accounting Education Journal*, 6(3). <https://doi.org/10.15294/baej.v6i3.28661>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sya'roni, A. H. (2025). EFEKTIVITAS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPADA MASYARAKAT DI KANTOR DESA SUMBERSALAK KECAMATAN LEDOKOMBO JEMBER. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(11), 669-683. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i11.1216>
- Tanelaph, J. M., Sabakodi, D. A. U. G., Jehanu, F., Neolaka, J. A., Takaeb, A. E. L., & Nayoan, C. R. (2025). Peran Kohesivitas dalam Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis dan Mengurangi Konflik Antar Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(1), 141-147. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i1.454>
- Utama, Z. M., Syahbana, A. F., & Yosie, Y. (2025). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Literatur. *Jurnal Pijar*, 3(3), 344-360. <https://doi.org/10.65096/pmb.v3i3.1853>
- Walgito, B. (2019). *Psikologi sosial (suatu pengantar)*. Andi Offset.