



---

## Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Quality Work of Life Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Maluku

Erlin Raitelu<sup>1\*</sup>, Zainal Abidin Rengifurwarin<sup>1</sup>, Elake Nataniel<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Magister Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

\*Corresponding author email: [erlinraitelu@gmail.com](mailto:erlinraitelu@gmail.com)

---

### Article Info

#### Article history:

Received December 15, 2025

Approved February 15, 2026

---

#### Keywords:

*Interpersonal Communication, Quality Of Work Life, Employee Performance*

#### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of interpersonal communication and quality of work life on employee performance at the Department of Education and Culture of Maluku Province. The study employed a descriptive quantitative approach with a causal correlational design. The population consisted of 296 employees, with 127 respondents selected through simple random sampling. Data were collected using a closed-ended questionnaire based on a Likert scale and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that interpersonal communication and quality of work life have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Interpersonal communication shows a more dominant influence than quality of work life, indicating the importance of effective workplace interaction in improving employee performance. In addition, a supportive quality of work life contributes to increased motivation, comfort, and work productivity. This study provides practical implications for human resource management in public organizations, particularly in enhancing employee performance through strengthening interpersonal communication and improving quality of work life on a sustainable basis.*

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan quality of work life terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan metode korelasional sebab-akibat. Populasi penelitian berjumlah 296 pegawai, dengan sampel sebanyak 127 responden yang ditentukan melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan quality of work life, yang menunjukkan pentingnya kualitas interaksi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, quality of work life yang baik turut mendukung peningkatan motivasi, kenyamanan, dan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan implikasi bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan komunikasi interpersonal dan perbaikan kualitas kehidupan kerja secara berkelanjutan.



**How to cite:** Raitelu, E., Rengifurwarin, Z. A., & Nataniel, E. (2026). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Quality Work of Life Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 7(1), 734–242. <https://doi.org/10.55681/jige.v7i1.5369>

## PENDAHULUAN

Implementasi Pasal 212 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola urusan pemerintahan, khususnya pada sektor pendidikan (Wellem, 2023). Regulasi ini menegaskan adanya pembagian kewenangan yang lebih jelas antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten atau kota. Pembagian kewenangan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah serta memperkuat prinsip otonomi daerah (Wardhani, 2024). Dalam konteks pendidikan, kebijakan ini menjadi dasar penataan kewenangan agar pelayanan pendidikan dapat dikelola secara lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan wilayah (Wahyuni & Sulistyanto, 2023). Dengan adanya kejelasan kewenangan, diharapkan tidak terjadi tumpang tindih tugas antarlevel pemerintahan. Hal ini juga mendorong peningkatan akuntabilitas dalam penyelenggaraan urusan pendidikan (Ummah et al., 2025).

Perubahan pembagian kewenangan tersebut kemudian diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Peraturan ini mengatur penataan organisasi perangkat daerah agar selaras dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan masing-masing pemerintah daerah (Tupan et al., 2025). Penataan kelembagaan dilakukan untuk memastikan bahwa struktur organisasi mampu mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien (Talaohu et al., 2024). Dalam bidang pendidikan, pengaturan ini menjadi dasar bagi pemerintah daerah untuk menyesuaikan struktur dinas sesuai dengan beban kerja dan kewenangan yang dimiliki. Dengan demikian, organisasi perangkat daerah diharapkan mampu bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan publik. Penataan ini juga menjadi instrumen penting dalam reformasi birokrasi daerah (Sakir, 2024a).

Selain itu, Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 06 Tahun 2016 memberikan pedoman teknis terkait organisasi perangkat daerah bidang pendidikan dan kebudayaan. Surat edaran ini berfungsi sebagai acuan operasional bagi pemerintah daerah dalam menyusun dan menyesuaikan struktur kelembagaan pendidikan (Sakir, 2024b). Pedoman tersebut menekankan pentingnya kejelasan fungsi, tugas, dan tanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan. Dengan adanya pedoman ini, pemerintah daerah memiliki landasan yang lebih konkret dalam melaksanakan kebijakan pendidikan (Rasyidin, 2023). Surat edaran tersebut juga bertujuan untuk menciptakan keseragaman pengelolaan pendidikan di seluruh daerah. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas tata kelola pendidikan secara nasional (Ramdani, 2025).

Berdasarkan ketentuan tersebut, pengelolaan pendidikan menengah dan pendidikan khusus ditetapkan sebagai kewenangan pemerintah provinsi (Rahmah et al., 2024). Sementara itu, pengelolaan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini menjadi tanggung jawab pemerintah kabupaten atau kota (Putri, 2024). Pembagian kewenangan ini dirancang untuk menyesuaikan karakteristik layanan pendidikan dengan kapasitas masing-masing tingkat pemerintahan (Presilawati & Martunisu, 2024). Pemerintah provinsi berperan dalam mengelola pendidikan yang membutuhkan cakupan wilayah lebih luas dan standar layanan yang lebih kompleks. Sebaliknya, pemerintah kabupaten atau kota lebih dekat dengan masyarakat sehingga

dianggap lebih efektif dalam mengelola pendidikan dasar. Pembagian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan pemerataan layanan pendidikan (Nurhana, 2025).

Sebagai tindak lanjut dari kebijakan nasional tersebut, Pemerintah Provinsi Maluku melakukan penyesuaian terhadap struktur organisasinya (Kusumadewi & Rini, 2025). Penyesuaian ini dituangkan dalam Peraturan Gubernur Maluku Nomor 19 Tahun 2019 sebagai perubahan atas peraturan sebelumnya. Regulasi ini menjadi dasar hukum bagi penguatan kelembagaan di bidang pendidikan dan kebudayaan di tingkat provinsi. Penyesuaian struktur organisasi dilakukan agar sejalan dengan kewenangan baru yang diberikan kepada pemerintah provinsi (Hidayat, 2025). Dengan adanya regulasi ini, penyelenggaraan urusan pendidikan di Provinsi Maluku memiliki landasan hukum yang jelas. Hal ini juga menunjukkan komitmen pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan desentralisasi pendidikan (Awaludin et al., 2025).

Peraturan Gubernur tersebut mengatur secara rinci kedudukan, tugas, fungsi, serta susunan organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Dinas ini berperan sebagai perangkat daerah yang membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan. Selain menjalankan urusan wajib, dinas juga melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah provinsi. Kejelasan tugas dan fungsi ini penting untuk memastikan bahwa setiap unit kerja memahami perannya masing-masing. Dengan struktur organisasi yang jelas, koordinasi internal dapat berjalan lebih efektif. Hal ini mendukung pencapaian tujuan pembangunan pendidikan di daerah (ADAM, 2023).

Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku menyelenggarakan berbagai fungsi strategis. Fungsi tersebut meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, serta evaluasi program di bidang pendidikan dan kebudayaan. Dinas juga bertanggung jawab dalam pembinaan teknis kepada satuan pendidikan dan pemangku kepentingan terkait. Selain itu, pengelolaan administrasi dan sumber daya menjadi bagian penting dari fungsi dinas. Koordinasi dengan unit pelaksana teknis dinas juga dilakukan untuk memastikan kebijakan berjalan secara efektif di lapangan. Seluruh fungsi tersebut menuntut kinerja organisasi yang optimal.

Agar seluruh tugas dan fungsi tersebut dapat dilaksanakan secara efektif, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Pegawai menjadi unsur utama dalam menjalankan kebijakan dan program yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang optimal akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting. Peningkatan kapasitas dan profesionalitas aparatur harus dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai berdasarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dinilai dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pelaksanaan program dan kegiatan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Pemahaman ini menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja.

kajian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Melalui komunikasi yang baik, pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas. Komunikasi juga berperan dalam memperlancar koordinasi dan kerja sama tim. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, potensi konflik dapat diminimalkan. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang kurang efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi. Kesalahpahaman antarpegawai dapat menghambat pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas kerja. Kondisi ini juga dapat memicu konflik dan menurunkan motivasi kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, komunikasi yang buruk dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun pola komunikasi yang terbuka dan saling menghargai. Upaya ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Selain komunikasi interpersonal, kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai di lingkungan kerja. Aspek tersebut meliputi kenyamanan, rasa aman, penghargaan atas kinerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kehidupan kerja menjadi perhatian penting bagi organisasi.

Penelitian ini menjadi penting karena mengintegrasikan peran komunikasi interpersonal dan kualitas kehidupan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Komunikasi interpersonal yang baik mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja yang tinggi memberikan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan memahami keterkaitan kedua faktor ini, organisasi dapat merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hal ini sangat relevan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran tingkat pengaruh komunikasi interpersonal dan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian direncanakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, yaitu mulai bulan Juni hingga Agustus 2025. Pemilihan lokasi dan waktu tersebut didasarkan pada pertimbangan ketersediaan data serta relevansi objek penelitian dengan permasalahan yang dikaji.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku yang berjumlah 296 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan tabel Isaac dan Michael pada tingkat kepercayaan 95 persen, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 127 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random*

sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner tertutup, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi dokumentasi berupa buku, jurnal, dan sumber informasi lainnya yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup dengan alternatif jawaban yang diukur menggunakan skala Likert lima tingkat. Instrumen penelitian berupa kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kinerja, komunikasi interpersonal, dan quality of work life. Setiap indikator dijabarkan ke dalam beberapa pernyataan yang diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas untuk memastikan ketepatan alat ukur, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat kepercayaan 95 persen dengan menggunakan uji serempak melalui uji F dan uji parsial melalui uji t. Variabel kinerja diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Variabel komunikasi interpersonal diukur melalui keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, dan kesetaraan, sedangkan quality of work life diukur melalui sistem imbalan, lingkungan kerja, dan restrukturisasi pekerjaan. Seluruh definisi operasional variabel dan indikator disusun berdasarkan elaborasi penelitian terdahulu sebagai landasan konseptual penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

*Tabel 1. Hasil Ringkasan Analisis Regresi, Uji t, dan Uji F*

Variabel	Koefisien B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
<b>Konstanta</b>	1,395	–	–	–	Nilai dasar kinerja
<b>Komunikasi Interpersonal (X<sub>1</sub>)</b>	0,600	0,615	10,026	<0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
<b>Quality of Work Life (X<sub>2</sub>)</b>	0,530	0,345	5,630	<0,001	Berpengaruh positif dan signifikan
<b>Uji F (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> → Y)</b>	–	–	<b>F = 329,981</b>	<0,001	Berpengaruh simultan signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 1,395 + 0,600X_1 + 0,530X_2$ . Nilai konstanta sebesar 1,395 mengindikasikan bahwa ketika komunikasi interpersonal dan quality of work life bernilai nol, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar, yang menunjukkan adanya faktor lain di luar model yang turut memengaruhi kinerja. Koefisien regresi komunikasi interpersonal sebesar 0,600 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Sementara

itu, koefisien regresi quality of work life sebesar 0,530 menunjukkan bahwa perbaikan kualitas kehidupan kerja juga mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 10,026 yang lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Demikian pula, quality of work life terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,630 yang juga melebihi t tabel dan signifikan secara statistik. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan quality of work life secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 329,981 yang jauh lebih besar dari F tabel. Selain itu, nilai koefisien beta terstandarisasi menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dibandingkan quality of work life.

### ***Pembahasan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan quality of work life memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kualitas interaksi sosial dan kondisi kerja yang dirasakan pegawai. Hubungan kerja yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor manusia secara lebih komprehensif. Hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kinerja merupakan output dari sistem sosial dan organisasi yang saling terkait. Temuan ini memperkuat urgensi pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis perilaku dan kesejahteraan.

Pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kualitas interaksi antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan sangat menentukan keberhasilan kerja. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan saling mendukung memudahkan penyampaian informasi serta memperjelas pembagian tugas. Hal ini mengurangi potensi kesalahpahaman dan konflik dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks birokrasi pemerintahan, komunikasi interpersonal yang efektif juga mempercepat proses koordinasi lintas unit kerja. Pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik cenderung memiliki pemahaman tugas yang lebih jelas. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang nyaman, sistem imbalan yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang merasa diperhatikan kesejahteraannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Dengan demikian, peningkatan quality of work life menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara simultan, komunikasi interpersonal dan quality of work life terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Komunikasi interpersonal yang baik menciptakan hubungan kerja yang harmonis, sementara quality of work life menyediakan

kondisi psikologis dan fisik yang mendukung. Kombinasi keduanya menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Tanpa komunikasi yang efektif, kualitas kehidupan kerja yang baik tidak akan dimanfaatkan secara optimal. Sebaliknya, komunikasi yang baik membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang sehat agar dapat berjalan efektif.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *quality of work life* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa aspek hubungan antarindividu memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas yang bersifat kolektif dan birokratis, komunikasi menjadi kunci utama dalam menyelaraskan tujuan dan tindakan pegawai. Dominasi pengaruh komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui perbaikan pola komunikasi internal. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya komunikasi yang terbuka dan partisipatif. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan komunikasi dan penguatan kepemimpinan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku perlu mengintegrasikan strategi peningkatan komunikasi interpersonal dan *quality of work life* dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Pimpinan organisasi diharapkan mampu menciptakan iklim komunikasi yang positif dan mendorong interaksi kerja yang sehat. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai perlu ditingkatkan melalui perbaikan lingkungan kerja dan sistem penghargaan. Langkah ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dengan kinerja yang optimal, tujuan organisasi dalam penyelenggaraan pendidikan dan kebudayaan dapat tercapai secara lebih efektif. Temuan ini memberikan dasar empiris bagi perumusan kebijakan organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku, baik secara parsial maupun simultan. Komunikasi interpersonal terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *quality of work life*, yang menunjukkan bahwa kualitas interaksi antarpegawai dan antara pimpinan dengan bawahan memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja. Selain itu, *quality of work life* yang baik tetap menjadi faktor pendukung yang tidak dapat diabaikan karena berkontribusi terhadap motivasi, kenyamanan, dan produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi antara hubungan kerja yang efektif dan kondisi kerja yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku memperkuat pola komunikasi interpersonal melalui peningkatan keterbukaan informasi, penguatan koordinasi antarunit kerja, serta pengembangan kemampuan komunikasi pimpinan dan pegawai. Selain itu, organisasi perlu terus meningkatkan *quality of work life* dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sistem penghargaan yang adil, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja dalam organisasi pemerintahan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- ADAM, M. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARINA MULTIKARYA JAKARTA/MUHAMMAD ADAM/S1-19180029/CASLAM*.
- Awaludin, A., Nandang, N., & Yadyana, I. D. G. S. A. (2025). Interpersonal Communication and Work-Life Balance: Key Drivers of Contract Employee Performance. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 162–172.
- Hidayat, N. N. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 3(1), 33–40.
- Kusumadewi, T., & Rini, H. P. (2025). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Travel PT. X. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 1029–1038.
- Nurhana, D. (2025). *Pengaruh Work Life Balance dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai di UPTD Puskesmas Padureso)*. Universitas Putra Bangsa.
- Presilawati, F., & Martunisu, M. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Bupati Aceh Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 14(1), 17–33.
- Putri, D. S. (2024). *Pengaruh Quality of Work Life terhadap Komitmen Organisasi Pegawai dengan Komunikasi Interpersonal Sebagai Variabel Moderasi pada Petugas Kesehatan di UPT Puskesmas Namorambe*.
- Rahmah, A., Laurens, S., Madubun, J., & Selanno, H. (2024). Tingkat Kepuasan Pasien BPJS Terhadap Kualitas Layanan Kesehatan Di Puskesmas Mako Pulau Buru. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(1), 779–792.
- Ramdani, F. (2025). *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, KUALITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SAMJIN INDONESIA*. Universitas Pelita Bangsa.
- Rasyidin, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Anggota Polres Tebing Tinggi*. Universitas Medan Area.
- Sakir, A. R. (2024a). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 6(1), 116–124.
- Sakir, A. R. (2024b). Penerapan Model Servqual (Service Quality) Dalam Pelayanan Publik: Studi Kasus Kantor Camat Lappariaja Kabupaten Bone. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 845–860.
- Talaohu, R. H., Zacharias, T., & Selanno, H. (2024). Self-concept dimension and locus of control dimension on employee performance. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 4(6), 456–470.
- Tupan, J., Laurens, S., & Selanno, H. (2025). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah XX Maluku. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1506–1515.
- Ummah, F., Prayoga, O. W., Nugraha, K. F. A., Prabawa, D. C., & Wildan, M. A. (2025). KOMUNIKASI INTERNAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(12).
- Wahyuni, S., & Sulistyanto, T. H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 20(1), 16–27.
- Wardhani, Y. K. (2024). *PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE (QWL), KOMUNIKASI ORGANISASI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEMILANG SAPTA PERDANA PEMALANG*. Universitas Pancasakti Tegal.

Wellem, I. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Job Burnout Sebagai Variabel Moderasi. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(2), 190–198.