



Model Struktural Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan dalam Memediasi Workplace Friendship, dan Interpersonal Trust

Ega Siddik^{1*}, Julianto Hutasuhut², Muhammad Rahmat³, Frans Antoni Sihite⁴

¹*Prodi Sekretaris, Politeknik Unggul LP3M, Medan, Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Medan, Indonesia

Email: egasiddik10@gmail.com^{1*}, julianto@umnaaw.ac.id², muhammadrahmat@umnaaw.ac.id³

franssihite86@gmail.com⁴

(*: coresponding author)

ABSTRACT

Human resource performance is a determining factor in the success of government organizations in carrying out their public service missions. This study aims to analyze the effects of workplace friendship and interpersonal trust on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, at the Department of Food Crops and Horticulture of North Sumatra Province. This study employed a quantitative approach with an explanatory research design involving 62 employees selected using the Slovin formula and proportionate stratified random sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability, and were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 3.0 software. The results indicate that interpersonal trust has a positive and significant effect on job satisfaction ($\beta = 0.556$; $t = 4.422$; $p < 0.05$) and employee performance ($\beta = 0.144$; $t = 2.673$; $p < 0.05$), while workplace friendship also has a positive effect on job satisfaction ($\beta = 0.406$; $t = 3.588$; $p < 0.05$) and employee performance ($\beta = 0.075$; $t = 2.399$; $p < 0.05$). Furthermore, job satisfaction exerts the strongest influence on employee performance ($\beta = 1.088$; $t = 23.608$; $p < 0.05$) and is proven to significantly mediate the relationships between interpersonal trust ($\beta = 0.605$; $t = 4.201$; $p < 0.05$) and workplace friendship ($\beta = 0.442$; $t = 3.683$; $p < 0.05$) with employee performance.

Keywords: Workplace Friendship, Interpersonal Trust, Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor determinan keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh workplace friendship dan interpersonal trust terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory research terhadap 62 pegawai yang dipilih menggunakan rumus Slovin dan teknik proportionate stratified random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa interpersonal trust berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,556$; $t = 4,422$; $p < 0,05$) dan kinerja pegawai ($\beta = 0,144$; $t = 2,673$; $p < 0,05$), sedangkan workplace friendship juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,406$; $t = 3,588$; $p < 0,05$) dan kinerja pegawai ($\beta = 0,075$; $t = 2,399$; $p < 0,05$). Selain itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai ($\beta = 1,088$; $t = 23,608$; $p < 0,05$) serta terbukti memediasi secara signifikan hubungan interpersonal trust ($\beta = 0,605$; $t = 4,201$; $p < 0,05$) dan workplace friendship ($\beta = 0,442$; $t = 3,683$; $p < 0,05$) terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Persahabatan di Tempat Kerja, Kepercayaan Antar Pribadi, Kepuasan, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Dalam era transformasi global yang semakin kompetitif, kinerja sumber daya manusia menjadi faktor determinan keberhasilan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi pelayanan publik. Sektor pertanian sebagai tulang punggung ketahanan pangan nasional memerlukan dukungan aparatur sipil negara yang memiliki kinerja optimal untuk menghadapi tantangan modernisasi pertanian, perubahan iklim, dan tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas [1]. Khususnya di Sumatera Utara sebagai salah satu lumbung pangan nasional, optimalisasi kinerja pegawai di sektor tanaman pangan dan hortikultura menjadi krusial dalam menjaga stabilitas produksi dan distribusi pangan regional maupun nasional [2].



Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara memiliki posisi strategis sebagai leading sector dalam pengelolaan ketahanan pangan daerah yang berkontribusi signifikan terhadap produksi nasional [3]. Dengan wilayah kerja yang mencakup 33 kabupaten/kota dan mengelola komoditas strategis seperti padi, jagung, kedelai, serta berbagai produk hortikultura, dinas ini dihadapkan pada kompleksitas tugas yang membutuhkan sinergi optimal antar pegawai. Tantangan geografis Sumatera Utara yang beragam, mulai dari dataran tinggi hingga pesisir, menuntut koordinasi yang solid dan kinerja pegawai yang konsisten dalam mengimplementasikan program-program pembangunan pertanian yang berkelanjutan.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur tentang social capital theory, social exchange theory, dan job performance model dalam konteks organisasi publik Indonesia. Integrasi konsep workplace friendship dan interpersonal trust dengan outcome kinerja melalui mediasi kepuasan kerja diharapkan dapat menghasilkan model teoretis yang comprehensive dan applicable dalam setting birokrasi Indonesia, [4].

Observasi awal menunjukkan adanya variasi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, yang tercermin dari perbedaan pencapaian target program, kualitas layanan teknis kepada petani, serta responsivitas terhadap kebijakan pusat. Beberapa indikator menunjukkan tantangan dalam hal koordinasi antar unit kerja, efektivitas komunikasi internal, serta tingkat kolaborasi dalam penyelesaian tugas-tugas lintas seksi. Fenomena ini mengindikasikan pentingnya mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja pegawai, khususnya aspek-aspek psikososial yang selama ini kurang mendapat perhatian dalam konteks organisasi pemerintah.

Workplace friendship atau persahabatan di tempat kerja mulai mendapat perhatian sebagai faktor penting yang mempengaruhi dinamika organisasi modern. Dalam konteks organisasi pemerintah yang cenderung hierarkis dan formal, keberadaan hubungan persahabatan yang genuine antar pegawai dapat menjadi katalis yang memperkuat kolaborasi, meningkatkan kepercayaan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif, [5]. Workplace friendship tidak hanya sebatas hubungan sosial, tetapi juga mencakup dimensi dukungan emosional, berbagi pengetahuan, dan mutual support yang dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, [6].

Interpersonal trust atau kepercayaan interpersonal merupakan elemen fundamental dalam membangun modal sosial organisasi yang kuat [7]. Dalam konteks pelayanan publik, kepercayaan antar pegawai menjadi prasyarat essential untuk terciptanya koordinasi yang efektif, transfer pengetahuan yang lancar, dan pengambilan keputusan yang kolaboratif [8]. Kepercayaan interpersonal tidak hanya memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan honest, tetapi juga mengurangi *transaction cost* dalam koordinasi internal, mempercepat proses decision making, dan meningkatkan willingness untuk berbagi informasi dan resources [9]. Di lingkungan kerja yang kompleks seperti dinas pemerintah dengan multi-stakeholder dan beragam kepentingan, interpersonal trust menjadi perekat yang memperkuat kohesi tim dan efektivitas organisasi [10].

Kepuasan kerja sebagai konstruk psikologis yang multidimensional memiliki peran central dalam menghubungkan faktor-faktor sosial dengan outcomes kinerja [11]. *Teori social exchange* dan *job characteristics model* menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik pekerjaan, tetapi juga oleh kualitas hubungan sosial dan iklim interpersonal dalam organisasi [12]. Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja diasumsikan berperan sebagai mediating variable yang menjelaskan mekanisme bagaimana *workplace friendship* dan *interpersonal trust* dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa satisfied dengan lingkungan sosial kerjanya cenderung menunjukkan *higher level of commitment, motivation, and performance* [13].

Meskipun penelitian tentang *workplace friendship* dan *interpersonal trust* telah berkembang dalam konteks organisasi bisnis dan swasta, namun masih terbatas kajian yang mengeksplorasi fenomena ini dalam setting organisasi pemerintah Indonesia, khususnya di sektor pertanian. Karakteristik unik birokrasi Indonesia dengan budaya kolektif, *hierarchy consciousness*, dan *local wisdom* membutuhkan pendekatan penelitian yang kontekstual. Selain itu, sektor pertanian dengan karakteristik *seasonal work, field-based activities*, dan *community engagement* memiliki dinamika hubungan *interpersonal* yang berbeda dengan sektor lainnya. Gap ini menjadi justifikasi pentingnya penelitian yang mengeksplorasi model struktural hubungan antar variabel dalam konteks spesifik Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Sumatera Utara.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji hubungan kausal antar variabel dalam model struktural yang dikembangkan [14]. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 160



orang. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 10% ($\alpha=0,10$), sehingga diperoleh sampel sebanyak $n = N/(1+Ne^2) = 160/(1+160\times0,10^2) = 160/2,6 = 62$ responden yang dipilih melalui teknik *proportionate stratified random sampling* berdasarkan tingkat jabatan dan unit kerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui software SmartPLS 3.0, yang meliputi evaluasi outer model (*convergent validity, discriminant validity, composite reliability*) dan inner model (*R-square, path coefficient, predictive relevance Q²*) [15]. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping dengan 5000 subsample untuk mengevaluasi signifikansi *path coefficient*, serta *sobel test* untuk menguji efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan *workplace friendship* dan *interpersonal trust* terhadap kinerja pegawai.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap Kepuasan

Penelitian ini membuktikan bahwa *workplace friendship* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai ($\beta = 0,406$; $p = 0,000$). Persahabatan di tempat kerja mampu menciptakan suasana yang lebih nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta menumbuhkan rasa kebersamaan, sehingga pegawai merasa lebih puas dalam bekerja. Hubungan yang bersahabat juga dapat memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan [16]. Hasil ini mendukung studi sebelumnya yang dilakukan [17] menyatakan bahwa hubungan sosial yang baik di tempat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *Workplace Friendship* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa *workplace friendship* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,075$; $p = 0,017$). Meski pengaruhnya relatif kecil, persahabatan di tempat kerja tetap mampu mendorong peningkatan kinerja melalui terciptanya iklim kerja yang supotif dan harmonis. Pegawai yang memiliki hubungan pertemanan yang baik cenderung lebih mudah berkolaborasi, saling membantu dalam pekerjaan, serta menjaga semangat kerja tim [18]. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] menekankan pentingnya relasi interpersonal dalam mendukung pencapaian kinerja.

Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap Kepuasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($\beta = 0,556$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan antarpegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan mereka dalam bekerja. Kepercayaan menciptakan rasa aman psikologis, keterbukaan dalam komunikasi, serta dukungan antarindividu, sehingga menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan [20]. Hal ini sejalan dengan teori sosial yang menekankan pentingnya trust dalam membangun hubungan kerja yang sehat, serta mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa kepercayaan interpersonal mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui hubungan kerja yang harmonis [9].

Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis membuktikan bahwa *interpersonal trust* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,144$; $p = 0,008$). Artinya, kepercayaan antarpegawai berperan dalam mendorong terciptanya kerjasama yang efektif, mengurangi konflik, dan meningkatkan komitmen dalam penyelesaian tugas, sehingga kinerja dapat lebih optimal. Pegawai yang saling percaya akan lebih mudah berbagi informasi, bekerja sama dalam tim, serta memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai target kerja [21]. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *trust* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi [22].

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai ($\beta = 1,088$; $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis positif pegawai, yang berdampak pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan komitmen dalam melaksanakan tugas [23]. Temuan ini sejalan dengan penelitian [24] yang menyebutkan bahwa kepuasan merupakan salah satu faktor intrinsik yang mampu mendorong peningkatan kinerja.

Pengaruh *Workplace Friendship* Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan *workplace friendship* dengan kinerja pegawai ($\beta = 0,442$; $p = 0,000$). Artinya, persahabatan di tempat kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan yang dirasakan. Ketika



pegawai memiliki hubungan persahabatan yang baik, mereka akan merasa lebih nyaman, didukung, dan puas dengan pekerjaannya, sehingga terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik [25]. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menjembatani pengaruh hubungan sosial terhadap kinerja pegawai [11].

Pengaruh Interpersonal Trust Melalui Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh *interpersonal trust* terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,605$; $p = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan antarpegawai tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan adanya *trust*, pegawai merasa lebih nyaman, dihargai, dan memiliki komitmen lebih tinggi, yang pada akhirnya memperkuat kepuasan mereka dan berdampak positif pada kinerja. Temuan ini mempertegas teori mediasi yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme penting yang menghubungkan kepercayaan dengan kinerja [11].

4. PENGUJIAN

Outer Model

Untuk menguji validitas dan reliabilitas model konstruk, model pengukuran, yang juga dikenal sebagai model luar, dinilai menggunakan alpha Cronbach untuk blok indikator serta validitas reliabilitas konvergen, diskriminan, dan komposit, [15]. *Convergent validity* mempunyai ketentuan harus pengukuran melalui konstruk yang berhubungan tinggi. Pengujian validitas pada SMART PLS 3.0 dengan mengetahui nilai *loading factor* yaitu di atas dari 0,7.

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading Factors

	Interpersonal Trust	Kepuasan	Kinerja Pegawai	Workplace Friendship
X1.1				0.829
X1.2				0.806
X1.3				0.826
X1.4				0.875
X1.5				0.784
X2.1	0.861			
X2.2	0.929			
X2.3	0.887			
X2.4	0.942			
X2.5	0.867			
Y.1			0.948	
Y.2			0.889	
Y.3			0.886	
Y.4			0.931	
Y.5			0.943	
Z.1		0.946		
Z.2		0.901		
Z.3		0.878		
Z.4		0.831		
Z.5		0.935		

Sumber : Output PLS, 2025

Evaluasi terhadap nilai outer loading factor memperlihatkan bahwa keseluruhan indikator penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan pencapaian yang memuaskan, dimana konstruk Workplace Friendship menampilkan rentang nilai 0,784-0,875 dengan X1.4 sebagai indikator terdominant, konstruk Interpersonal Trust menghasilkan performa optimal pada rentang 0,861-0,942 yang dipimpin oleh indikator X2.4, variabel Kepuasan Kerja mencapai konsistensi tinggi dengan nilai loading 0,831-0,946 yang dikepalai oleh Z.1, sementara konstruk Kinerja Pegawai menunjukkan stabilitas luar biasa pada rentang 0,886-0,948 dengan Y.1 sebagai prediktor utama, dan secara komprehensif seluruh hasil pengukuran ini mengkonfirmasi bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas dan validitas yang sangat baik karena semua nilai loading melampaui batas minimum 0,7 yang dipersyaratkan dalam analisis SEM-PLS, sehingga model pengukuran layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis struktural selanjutnya.



Construct Reliability and Validity merupakan prosedur evaluasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran mampu mengukur konstruk laten dengan konsisten dan akurat. Pengujian ini melibatkan beberapa parameter kritis yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability untuk menilai konsistensi internal, serta Average Variance Extracted (AVE) untuk mengukur validitas konvergen yang menunjukkan seberapa besar varians dalam indikator dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur.

Tabel 2. Hasil Uji *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Interpersonal Trust	0.940	0.953	0.954	0.806
Kepuasan	0.940	0.943	0.955	0.808
Kinerja Pegawai	0.954	0.959	0.965	0.845
Workplace Friendship	0.883	0.917	0.914	0.679

Sumber : Output PLS, 2025

Berdasarkan hasil uji *Construct Reliability and Validity*, seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas yang baik. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada semua variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan konsistensi internal instrumen tergolong sangat kuat. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga melebihi 0,50 pada setiap konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan mampu menjelaskan varians konstruk secara memadai. Dengan demikian, variabel Interpersonal Trust, Kepuasan, Kinerja Pegawai, dan Workplace Friendship layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

R Square merupakan koefisien determinasi yang mengindikasikan proporsi varians dalam variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model struktural, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1 dimana semakin tinggi nilai R² menunjukkan semakin kuat kemampuan prediktif model tersebut. Interpretasi nilai R Square umumnya dikategorikan sebagai lemah (0,25), moderat (0,50), atau kuat (0,75), namun dalam konteks penelitian ilmu sosial, nilai R² di atas 0,10 sudah dapat dianggap bermakna karena kompleksitas perilaku manusia yang sulit diprediksi secara sempurna.

Tabel 3. Hasil Uji Hasil Nilai *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan	0.562	0.547
Kinerja Pegawai	0.732	0.729

Sumber : Output PLS, 2025

Berdasarkan hasil uji nilai R Square pada Tabel 3, variabel kepuasan memiliki nilai R Square sebesar 0,562 dengan R Square Adjusted 0,547, yang berarti 56,2% variasi kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, kinerja pegawai memperoleh nilai R Square sebesar 0,732 dengan R Square Adjusted 0,729, yang menunjukkan bahwa 73,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti, sedangkan 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian langsung bertujuan mengevaluasi hubungan kausal antar variabel tanpa mediator dengan teknik bootstrapping untuk memperoleh t-statistik dan p-value, dimana hipotesis diterima jika t-hitung > t-tabel atau p-value < 0,05, serta arah hubungan ditunjukkan oleh koefisien jalur. Sementara itu, pengujian tidak langsung menilai pengaruh melalui variabel mediator dengan menghitung indirect effect menggunakan Sobel test atau bootstrap confidence interval, lalu dibandingkan dengan direct effect untuk menentukan jenis mediasi, apakah penuh, parsial, atau tidak ada mediasi. Kedua jenis pengujian ini memberikan bukti empiris tentang ada tidaknya pengaruh langsung maupun mekanisme mediasi, sehingga membantu memahami bagaimana dan mengapa suatu hubungan antar variabel terjadi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Langsung & Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Interpersonal Trust -> Kepuasan	0.556	0.557	0.126	4.422	0.000
Interpersonal Trust -> Kinerja Pegawai	0.144	0.140	0.054	2.673	0.008



Kepuasan -> Kinerja Pegawai	1.088	1.087	0.046	23.608	0.000
Workplace Friendship -> Kepuasan	0.406	0.414	0.113	3.588	0.000
Workplace Friendship -> Kinerja Pegawai	0.075	0.069	0.031	2.399	0.017
Interpersonal Trust -> Kepuasan -> Kinerja Pegawai	0.605	0.606	0.144	4.201	0.000
Workplace Friendship -> Kepuasan -> Kinerja Pegawai	0.442	0.449	0.120	3.683	0.000

Sumber : Output PLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4, terlihat bahwa semua hubungan antar variabel menunjukkan hasil signifikan dengan nilai $p < 0,05$. Interpersonal trust berpengaruh positif terhadap kepuasan ($\beta = 0,556$; $t = 4,422$) dan kinerja pegawai ($\beta = 0,144$; $t = 2,673$), sementara kepuasan kerja sendiri memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai ($\beta = 1,088$; $t = 23,608$). Workplace friendship juga berpengaruh positif terhadap kepuasan ($\beta = 0,406$; $t = 3,588$) dan kinerja pegawai ($\beta = 0,075$; $t = 2,399$). Selain itu, hasil uji tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan secara signifikan memediasi hubungan interpersonal trust dengan kinerja pegawai ($\beta = 0,605$; $t = 4,201$) serta hubungan workplace friendship dengan kinerja pegawai ($\beta = 0,442$; $t = 3,683$). Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, kepercayaan antarpegawai dan persahabatan di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa interpersonal trust berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara dengan nilai koefisien jalur $\beta = 0,556$, t-statistik = 4,422, dan p-value = 0,000. Selain itu, interpersonal trust juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,144$, $t = 2,673$, dan $p = 0,008$. Workplace friendship terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,406$, $t = 3,588$, dan $p = 0,000$, serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,075$, $t = 2,399$, dan $p = 0,017$ meskipun dengan pengaruh yang relatif lebih kecil. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien tertinggi sebesar $\beta = 1,088$, $t = 23,608$, dan $p = 0,000$. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh interpersonal trust terhadap kinerja pegawai dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,605$, $t = 4,201$, dan $p = 0,000$, serta memediasi hubungan antara workplace friendship dan kinerja pegawai dengan nilai $\beta = 0,442$, $t = 3,683$, dan $p = 0,000$.

REFERENCE

- [1] H. Prabowo, D. Suwanda, and W. Syafri, *Inovasi pelayanan pada organisasi publik*, 2022.
- [2] V. Lumbanraja and I. Fahreza, “Politik Pangan: Upaya Membangun Kebijakan Ketahanan Pangan di Sumatera Utara,” *Jurnal Kajian Agraria dan Kedaulatan Pangan (JKAKP)*, vol. 2, no. 2, pp. 1–7, 2023.
- [3] M. F. Abdina and S. Sembiring, “Analisis Strategi Pengembangan Tanaman Pangan dan Hortikultura di Provinsi Sumatera Utara,” *Agriprimatech*, vol. 6, no. 1, pp. 84–97, 2023.
- [4] A. Thomas and V. Gupta, “Social capital theory, social exchange theory, social cognitive theory, financial literacy, and the role of knowledge sharing as a moderator in enhancing financial well-being: from bibliometric analysis to a conceptual framework model,” *Frontiers in Psychology*, vol. 12, p. 664638, 2021.
- [5] A. Pramadana, *Pengaruh Ethical Leadership, Psychological Contract dan Workplace Friendship terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Puspita Warna Kebumen*, Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa, 2024.
- [6] M. D. M. Harianja, M. Ridha, S. Salmawati, S. Waduha, and F. Ni'mah, “Analisis Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja, Kepuasan Karyawan dan Kualitas Hubungan Antar Anggota di Lingkungan Kerja Modern,” *Jurnal Komunikasi dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 13–



20, 2025.

- [7] I. Febrianti, M. Ayumi, A. Panjaitan, and A. S. Manurung, “Peran komunikasi interpersonal dalam membangun identitas dan budaya organisasi,” *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, vol. 3, no. 1, pp. 60–70, 2025.
- [8] V. W. D. Hutaurnuk, *Analisis Pengaruh Kualitas Pengetahuan (Knowledge Quality) dan Keterampilan (Skill) terhadap Penguasaan ICT dan Kinerja ASN (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat)*, Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2025.
- [9] S. Sundari, V. A. J. M. Silalahi, and R. S. Siahaan, “Komunikasi interpersonal dalam membangun harmoni dan produktivitas di tempat kerja,” *Jurnal Cakrawala Akademika*, vol. 1, no. 3, pp. 419–438, 2024.
- [10] I. G. E. P. S. Sentanu, S. H. Yustiari, and M. P. A. S. AP, *Mengelola Kolaborasi Stakeholder dalam Pelayanan Publik*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa, 2024.
- [11] S. Steven and Y. Yanuar, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 2, pp. 478–493, 2024.
- [12] M. Putri, P. Anindita, and N. N. Safa, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor,” *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, vol. 2, no. 3, pp. 45–54, 2025.
- [13] S. Isminarti, *Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Profesional, dan Emotional Stability Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi*, Master’s thesis, Universitas Islam Sultan Agung, 2024.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [15] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2019.
- [16] Z. T. Lisbet, L. Judijanto, R. Ginanjar, W. A. Adnanti, M. Butarbutar, and B. Harto, *Friendly leadership: Membangun koneksi dan kolaborasi di tempat kerja*. PT Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- [17] S. Usman, K. M. T. Lasiatun, M. N. Kesek, D. S. Riatmaja, J. N. T. Papia, and A. Muktamar, “Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya),” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 2, pp. 10462–10468, 2023.
- [18] S. F. N. Nursita, D. Hasbiyah, and A. M. Purnomo, “Analisis peran komunikasi interpersonal dalam lingkaran pertemanan terhadap peningkatan kinerja karyawan di UIGO Studio,” *Karimah Tauhid*, vol. 3, no. 4, pp. 5092–5101, 2024.
- [19] M. N. Najmudin and E. Haryono, “Pengaruh Workplace Friendship dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai,” in *Prosiding Seminar Nasional Hasil Riset (SNHR)*, Aug. 2022.
- [20] O. P. Andini, S. Darmayanti, I. F. Sari, and A. Laksana, “Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif,” *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, vol. 1, no. 6, pp. 140–148, 2024.
- [21] I. J. Mukti, “Pengaruh Sistem Komunikasi Internal terhadap Koordinasi Kerja Tim di Lingkup Perkantoran,” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, vol. 2, no. 3, pp. 180–190, 2025.
- [22] D. Haryadi, “Meningkatkan Employee Performance dengan Extrinsic Motivation dan Interpersonal Trust melalui Organizational Commitment,” *ECo-Buss*, vol. 4, no. 3, pp. 660–675, 2022.
- [23] N. Suryaningsih and S. Winasis, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, vol. 9, no. 2, pp. 1142–1154, 2025.
- [24] M. Sembiring, R. G. Munthe, and S. B. Tarigan, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Karo,” *Jurnal Agroteknosains*, vol. 6, no. 1, pp. 23–32, 2022.
- [25] A. Parsaulian, R. Bambang, and A. Siddiq, “Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kunci Kinerja Karyawan,” *Jurnal Public Issues: Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora, Politik dan Kebijakan Publik (JISHPKP)*, vol. 2, no. 2, pp. 28–38, 2025.