

Analisis Komunikasi Interpersonal untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang

Jodi Dwi Lesmana¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.jodilesmana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id²,

maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The aim of the research is to determine, analyze and explain the impact of interpersonal communication on employee performance at the Population and Civil Registration Service of Karawang Regency. Using qualitative methods with interview, observation and documentation techniques, this research reveals that interpersonal communication plays a crucial role in achieving optimal performance. Key elements such as openness, empathy, positive attitudes, and orientation towards others are the main focus in daily interactions in the work environment. Even though employee performance has been recognized with awards from the West Java Province Population and Civil Registration Service, this research also identified the problem of frequent miscommunication, which can hinder work effectiveness. Employee competency development programs, such as "Dukcapil Belajar," have been proven to contribute to improving performance. The results of this research emphasize the importance of effective interpersonal communication to support organizational success and suggest that efforts to improve interpersonal communication continue to be made to minimize miscommunication and support the achievement of organizational goals.

Keywords: *Interpersonal Communication, Employee Performance, Civil Registry and Population Office of Karawang Regency.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini mengungkap bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran krusial dalam pencapaian kinerja yang optimal. Elemen-elemen kunci seperti keterbukaan, empati, sikap positif, dan orientasi terhadap orang lain menjadi fokus utama dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja. Meskipun kinerja pegawai telah diakui dengan penghargaan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Barat, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya permasalahan miss komunikasi yang kerap terjadi, yang dapat menghambat efektivitas kerja. Program pengembangan kompetensi pegawai, seperti "Dukcapil Belajar," terbukti turut berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi interpersonal yang efektif untuk mendukung kesuksesan organisasi dan menyarankan agar upaya peningkatan komunikasi interpersonal terus dilakukan guna meminimalkan miss komunikasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kinerja Pegawai, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang.

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) adalah salah satu lembaga penting dalam administrasi pemerintahan daerah yang memiliki tanggung jawab utama terkait penduduk, seperti pendaftaran kelahiran, kematian, pernikahan, dan identifikasi penduduk. Efektivitas pelaksanaan tugas ini sangat bergantung pada komunikasi interpersonal yang efisien dan efektif di antara pegawai. Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengkaji peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Karawang.

Dalam penerapan tata kelola pemerintahan yang baik, kedudukan dan peran pegawai sangatlah penting. Pegawai merupakan bagian dari aparatur negara yang melaksanakan kegiatan penata usahaan dan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional sesuai Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 5 Tahun 2014. Oleh karena itu, pegawai untuk memenuhi tugas dan kewajibannya. dalam kegiatan pemerintahan, dalam hal ini peranannya dalam memberikan pelayanan publik sedemikian rupa sehingga diharapkan dapat merespon keinginan masyarakat dalam kegiatan dan program organisasi.

Berdasarkan penjelasan West & Turner (wulaisfan *et al.*, 2023:92) Ketika komunikasi antara dua orang dianggap sebagai suatu proses, komunikasi menjadi berkesinambungan dan dinamis. Hal ini dikarenakan komunikasi antara dua orang berlangsung terus menerus, terjadi perubahan posisi dan pertukaran peran antara pengirim dan penerima informasi, sehingga membentuk aliran yang melingkar seperti lingkaran yang tidak ada habisnya.

Kondisi yang ada saat ini adalah adanya kendala dalam komunikasi interpersonal yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam pelaksanaan tugas administratif. Kualitas kinerja seorang pegawai tidak dapat dinilai hanya dari gaya kerjanya tetapi keterampilan komunikasi juga diperlukan. Oleh karena itu, terciptanya komunikasi yang terbuka, jujur, dan adil antara pimpinan dan pegawai akan memotivasi pimpinan dan pegawai. menikmati pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komunikasi yang baik atau buruk berdampak pada kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Capaian kinerja pelayanan SPM (Standar Pelayanan Minimal) dan IKK (Indikator Kinerja Kunci) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang hingga tahun 2022 adalah seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Pelayanan DISDUKCAPIL Kab. Karawang

No	Indikator	Target Renstra perangkat Daerah				Realisasi Capaian		Proyeksi	
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
1	Cakupan Penerbitan Kartu Keluarga	15%	15,20%	15,40%	15,60%	22,3%		22%	23%
2	Cakupan Penerbitan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el)	7,3%	7,5%	7,7%	7,9%	11,1%		11%	12%
3	Cakupan Kepemilikan Akta Kelahiran	65%	66%	66,3%	66,6%	65,6%		66%	66,3%

Sumber: Renja DISDUKCAPIL 2023

Tabel di atas terlihat jelas bahwa sasaran kinerja yang dituangkan dalam perjanjian implementasi perubahan lebih tinggi dibandingkan sasaran rata-rata. Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang tahun 2021 terdapat 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang semuanya memenuhi target yaitu cakupan penerbitan kartu keluarga memenuhi target sebesar 22,3 % dari target 15 %. Cakupan penerbitan KTP-el memenuhi target yaitu sebesar 11,1 % dari target 7,3 % dan begitu pula cakupan kepemilikan akta kelahiran memenuhi target sebesar 65,6 % dari target perubahan sebesar 65 %.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Pamungkas & Khotimah (2022), yang berjudul Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Banyumas. Penelitian tersebut menemukan bahwa komunikasi interpersonal memainkan peran krusial dalam membentuk hubungan yang positif di antara pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika pegawai dapat menjalin komunikasi interpersonal yang efektif, terjadi peningkatan dalam tingkat keterbukaan dan kepercayaan di antara mereka. Penelitian tersebut juga mengamati bahwa kinerja pegawai cenderung meningkat ketika terdapat kesesuaian yang tinggi antara kemampuan kerja individu dan tuntutan pekerjaan.

Hal ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saragih, 2020) yang menunjukkan bahwa Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dapat perbedaan hasil yang

ditunjukkan oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda atau terdapat *research gap*, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh (Diana, Ahmad, and Wahidy, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan dampak komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang. Berdasarkan uraian di atas, pentingnya peranan komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi. karena itu, hal ini perlu adanya penelitian tentang proses komunikasi khususnya komunikasi interpersonal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan organisasi, sehingga penulis tertarik mengambil judul “**Analisis Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupate Karawang**”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menurut Sugiyono (Nasution 2023:34) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti keadaan objek alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen utamanya.

Dalam penelitian kualitatif, mereka tidak disebut sebagai responden tetapi sebagai informan atau sebagai subjek penelitian. Menurut Adiputra *et al.*, (anggraini *et al.*, 2023:116) informan adalah peneliti yang mampu memberikan informasi mengenai situasi dan permasalahan yang muncul selama proses penelitian. Dalam penelitian kualitatif, informan dibagi menjadi tiga jenis, yaitu informan kunci, informan utama dan informan pendukung

(Anggraini *et al.*, 2023:116-118), terdapat tiga kategori informan penelitian:

1. Orang yang memberikan informasi komprehensif mengenai permasalahan yang diangkat oleh peneliti dianggap sebagai informan kunci.
2. Seseorang yang memiliki keahlian teknis dan pemahaman menyeluruh tentang subjek penelitian yang diselidiki berfungsi sebagai informan utama.
3. Orang yang dapat memberikan informasi lebih lanjut untuk menyelesaikan analisis dan pembahasan penelitian kualitatif disebut informan pendukung.

Adapun informan pada penelitian ini berjumlah 7 orang, yaitu diambil dari kepala dinas, kepala sub-bagian umum dan kepegawaian, dan pegawai.

Tabel 2. Data Informan

Nama	Jabatan	Informan Utama	Informan Pendukung	Informan Tambahan
Sofie Juhaeriyah, S.E	Ketua Tim Disdukcapil			√

Mulyati SE., M.Si	Kepala Sub-bagian Umum dan Kepegawaian		√	
Ubai dilah	Pegawai	√		
Akbar Sutanto S.E.	Pegawai	√		
Genduk Kinasih S.E	Pegawai	√		
Rismoko A.Md	Pegawai	√		
Wiwin Kustini	Pegawai	√		

Sumber: Penulis, 2024

Triangulasi Data

Sebuah penelitian dapat dianggap sebagai penelitian ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan, perlu dilakukan uji keabsahan data. Uji keabsahan data dapat dilakukan dengan triangulasi data. Norman K. Denkin mendefinisikan dalam (Susanto *et al.*, 2023) triangulasi adalah proses memeriksa kejadian serupa dari beberapa sudut dan sudut pandang dengan menggabungkan satu atau lebih metodologi. Peneliti dengan menggunakan metode kualitatif telah menerapkan ide Denkin pada berbagai subjek. Dia mengklaim bahwa triangulasi memerlukan empat elemen berikut:

1. Triangulasi Metode

Membandingkan berbagai bagian data atau informasi merupakan cara penerapan pendekatan triangulasi. Peneliti menggunakan teknik survei, observasi, dan wawancara. Wawancara bebas dan wawancara terstruktur adalah dua metode yang mungkin digunakan peneliti untuk mendapatkan data yang dapat dipercaya dan gambaran komprehensif tentang suatu informasi tertentu.

2. Triangulasi sumber Data

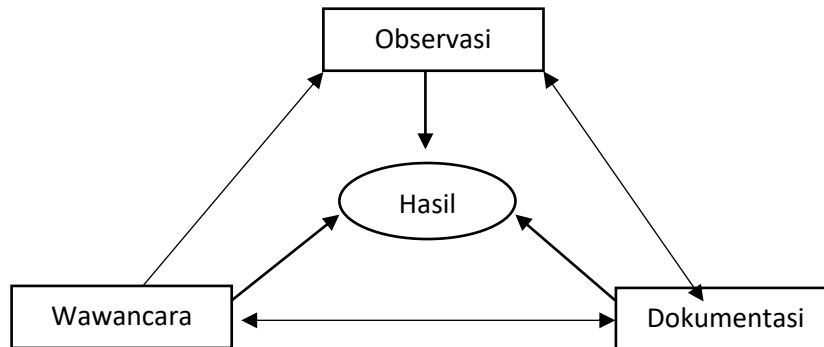
Metode triangulasi awal yang digunakan untuk melihat informasi dari beberapa sumber disebut triangulasi sumber data. Keandalan data dapat ditingkatkan dengan melakukan referensi silang dengan informasi dari banyak sumber atau informan.

3. Triangulasi teori.

Pernyataan tesis atau kompilasi data merupakan produk akhir dari penelitian kualitatif. Untuk mencegah bias peneliti dalam temuan dan kesimpulan, pengetahuan ini kemudian diperiksa dengan sudut pandang teoritis yang relevan. Selain itu, triangulasi teoritis dapat meningkatkan pemahaman karena memungkinkan peneliti menyelidiki pengetahuan teoritis secara mendalam berdasarkan temuan analisis data.

Dalam penelitian ini, peneliti menguji keabsahan data dengan menggunakan sumber data. Triangulasi sumber data merupakan triangulasi pertama yang terjadi ketika menguji informasi dari beberapa informan yang menerima informasi dari sumber yang berbeda. Ketika meneliti atau memverifikasi informasi yang diperoleh

dari informan, hal ini dapat meningkatkan kredibilitas data (Alfansyur & Andarusni, 2020) dalam (Susanto *et al.*, 2023).



Gambar 3. Konsep Triangulasi Data

Sumber: Diolah penulis berdasarkan analisis triangulasi, 2024

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, orang atau peneliti sendiri merupakan instrumen atau alat yang paling penting dalam mengumpulkan informasi dengan cara mengamati, menanya, mendengarkan, dan mengumpulkan data penelitian. Peneliti harus mempunyai data yang valid agar tidak mewawancarai sumber yang asal-asalan, sehingga sesuai dengan kebutuhan informasi maka kedudukan informan harus jelas agar diketahui kebenaran informasinya.

Menurut Afrizal (Alhamid & Anufia 2019), peneliti memerlukan instrumen pendukung sebagai alat penelitian utama untuk mengumpulkan data dari sumber (informan). Ada dua jenis alat pendukung yang umum digunakan:

1. Panduan wawancara yang mendalam. Ini adalah artikel singkat yang memuat daftar detail yang harus diperoleh. Saat menjawab pertanyaan umum, jawaban sederhana “ya” atau “tidak” pun diperlukan.
2. Media penyimpanan. Peneliti dapat menggunakan peralatan perekam seperti telepon seluler, tape recorder, kamera diam dan kamera video, untuk menangkap hasil wawancara. Peneliti dapat memanfaatkan alat perekam jika mengalami kesulitan dalam menangkap hasil wawancara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Tingkat Kesamaan Jawaban Narasumber

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara			Presentase	Keterangan
		Informan utama	Informan kunci	Informan tambahan		
1.	Bagaimana pegawai dapat	100%	100%	100%	100%	Jenuh

	meningkatkan kemampuan dalam mengungkapkan informasi yang sebelumnya tersembunyi dalam konteks komunikasi interpersonal?					
2.	Apakah pegawai merasa ragu ketika ingin membuka diri kepada pegawai lain?	90%	100%	100%	100%	Jenuh
3.	Mengapa penting untuk menjaga kejujuran penyampaian pesan dalam komunikasi interpersonal?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
4.	Bagaimana bapak/ibu menanggapi dan mengelola situasi dimana teman rekan kerja bapak/ibu mungkin membawa beban emosional yang tinggi?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
5.	Bagaimana bapak/ibu memahami apa	100%	100%	100%	100%	Jenuh

	yang sedang di alami teman rekan kerja ibu?					
6.	Bagaimana bapak/ibu memastikan bahwa pesan yang disampaikan kepada teman rekan kerja bapak/ibu selalu bertujuan positif dan mendukung?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
7.	Bagaimana perasaan bapak/ibu ketika berkomunikasi dengan rekan kerja mendukung kolaborasi dan atmosfir kerja yang positif?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
8.	Apakah rekan kerja bapak/ibu berkontribusi secara aktif ketika bapak/ibu menyampaikan pesan yang positif?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
9.	Apakah bapak/ibu pernah merasa terabaikan	100%	100%	100%	100%	Jenuh

	ketika berkomunikasi dengan rekan-rekan kerja?					
10.	Bagaimana bapak/ibu saling mendorong untuk mengungkapkan pendapat atau gagasan dengan rekan kerja dalam berkomunikasi ?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
11.	Apakah umpan balik yang diberikan rekan kerja bapak/ibu sesuai dan konstruktif?	90%	100%	100%	100%	Jenuh
12.	Bagaimana bapak/ibu menunjukkan kemampuan untuk mengadaptasi pesan secara personal saat berkomunikasi dengan masyarakat yang memiliki kebutuhan atau latar belakang yang berbeda?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
13.	Bagaimana bapak/ibu berkontribusi untuk	100%	100%	100%	100%	Jenuh

	menciptakan rasa kebersatuan dan kesatuan di antara sesama pegawai?					
14.	Bagaimana bapak/ibu menunjukkan minat dan keterlibatan saat berkomunikasi dengan masyarakat atau sesama pegawai?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
15.	Apakah kecepatan proses pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai sudah memenuh target?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
16.	Apakah tugas yang di berikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
17.	Apakah kerapihan berpakaian dalam bekerja merupakan hal yang penting?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
18.	Apakah selama ini pegawai sudah teliti dalam mengerjakan	100%	100%	100%	100%	Jenuh

	tugas-tugasnya?					
19.	Bagaimana hasil kerja yang telah di kerjakan pegawai, apakah sudah memenuhi target atau sesuai dengan tujuannya?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
20.	Apakah kerjasama yang dilakukan antar pegawai sudah baik?	85%	100%	100%	100%	Jenuh
21.	Apakah antar pegawai sudah kompak dalam melakukan pekerjaannya?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
22.	Apakah hasil pekerjaan yang dilakukan dengan cara kerjasama lebih baik dibandingkan dengan perorangan?	90%	100%	100%	100%	Jenuh
23.	Bagaimana pengambilan keputusan terhadap tugas yang diberikan jika pegawai mengalami suatu permasalahan dibidang pekerjaannya?	100%	100%	100%	100%	Jenuh

24.	Bagaimana cara menerapkan berpikir positif agar tercipta semangat dalam bekerja?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
25.	Apakah pegawai memiliki keterlibatan dan memberikan ide kreatif atau saran-saran dalam pelaksanaan kerja?	100%	100%	100%	100%	Jenuh
26.	Apakah pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan sudah dirasa baik?	100%	100%	100%	100%	Jenuh

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dikatakan jenuh, dikarenakan hasil kesamaan jawaban yang di jawab oleh ke-7 Informan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang semuanya di atas 90% dengan presentase 100%.

1. Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan dari temuan wawancara ke tujuh informan yang penelitian lakukan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang, diketahui bahwa komunikasi interpersonal di tempat tersebut sangat penting. Komunikasi interpersonal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karawang nampaknya sudah mencapai titik jenuh, berdasarkan tabel 4.2 yang dibuat berdasarkan wawancara. Hal ini disebabkan oleh kesamaan atau konsistensi jawaban yang mencapai lebih dari 90% dari informan yang diwawancarai, yang menunjukkan bahwa semua pegawai telah memiliki keterampilan komunikasi yang baik.

Komunikasi interpersonal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Karawang terjalin karena beberapa faktor sesuai dengan teori Joseph A. De Vito (Muhktar, *et al.*, 2020:80). Pertama, keterbukaan (*openness*), dimana pegawai mampu berbicara dan mendengarkan dengan sikap terbuka serta menerima masukan dari orang lain dengan sikap yang terbuka. Kedua, empati, di mana pegawai dapat memahami dan merasakan perasaan orang lain serta merespon dengan baik. Ketiga, sikap positif, pegawai dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan dapat memberikan dukungan kepada rekan kerja untuk mendorong kolaborasi. Keempat, orientasi terhadap orang lain (*people orientation*), di mana pegawai mampu mendengarkan secara aktif, memberikan bantuan dan dukungan secara proaktif kepada rekan kerja.

2. Kinerja Pegawai

Berikut adalah hasil wawancara yang diperoleh, menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sudah sangat baik. Hal ini disebabkan karena Disdukcapil secara berkala, yaitu setiap bulan, mengadakan kegiatan pengembangan kompetensi pegawai melalui program "Dukcapil Belajar". Kegiatan ini mencakup pembelajaran, pengerjaan kuis-kuis yang diberikan kepada pegawai, serta evaluasi hasilnya. Pada tahun 2024 ini, sebelum pelaksanaan pemilihan umum, Disdukcapil Kabupaten Karawang telah mencapai target dan pencapaian yang diharapkan. Hasil kinerja pegawai tersebut membuahkan dua penghargaan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Barat. Dua penghargaan tersebut adalah sebagai berikut: "Terbaik 1 Perekaman KTP-EL Pemula DP4 Pemilu Tahun 2024" untuk Kategori kabupaten besar diberikan kepada Dinas Dukapil Kabupaten Karawang, dan Pengawas Administrator Pencatatan KTP-EL DP4 Tahun 2024 kategori kabupaten besar diberikan kepada Kabupaten Karawang H. Aep Syaepuloh.

3. Komunikasi Inerpersonal dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan tujuh informan, ditemukan bahwa dampak dari komunikasi interpersonal yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tercermin dari kesamaan jawaban yang diberikan oleh informan, yang menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Bukti konkret dari hal ini adalah prestasi Disdukcapil dalam meraih dua penghargaan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Barat. Prestasi ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama yang baik di Disdukcapil telah memberikan kontribusi yang berharga terhadap pencapaian kesuksesan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai analisis komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karawang, ada banyak temuan yang dapat diambil dalam penelitian ini. Di antara hasil tersebut adalah:

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Karawang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik, komunikasi interferpersonal yang efektif merupakan komponen penting dalam struktur organisasi. Dengan mempertahankan dan meningkatkan elemen-elemen kunci seperti keterbukaan, empati, keterampilan komunikasi, dan keterampilan mendengarkan, organisasi dapat terus mendukung pencapaian tujuan secara efektif.
2. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten karawang menunjukkan kinerja yang sangat tinggi. Upaya yang dilakukan oleh dinas kependudukan dan pencatatan sipil dalam mengembangkan kompetensi pegawai dan mencapai target kinerja telah berhasil. Prestasi dan penghargaan yang diraih oleh Disdukcapil merupakan bukti nyata dari kesuksesan ini. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia, melalui program "Dukcapil Belajar", sangat penting dalam mencapai kinerja dan prestasi yang tinggi dalam organisasi.
3. Komunikasi interpersonal yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi, penting untuk memelihara dan meningkatkan komunikasi antarpribadi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anggraini, D. D., Syakurah, R. A., Adriani, P., Reski, S., Hedo, D. J. P. K., Rahayu, E. P., Pratiwi, R. D., Putra, R. S. P., & others. (2023). *Penelitian Ilmu Kesehatan*. Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=Fq2mEAAAQBAJ>
- Dr. H. Elbadiansyah, M. P., & Rosidah, Z. (2023). *Pengantar Manajemen*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=vmnDEAAAQBAJ>
- Dr. Nuning Nurma Dewi, S. E. S. P. M. M., & PUSTAKA, S. M. (2021). *BUKU AJAR: PENGANTAR MANAJEMEN*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA. <https://books.google.co.id/books?id=hyI-EAAAQBAJ>
- Dr. Sigit Hermawan, S. E. M. S., & Amirullah, S. E. M. M. (2021). *METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif \& Kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=tHNMEAAAQBAJ>
- DR. Zahera Mega Utama, S. E. M. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=OYgBEAAAQBAJ>
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>
- Hadiat, S. I. P. M. M., & Syamsurijal, S. E. M. M. (2023). *Dasar-Dasar Manajemen*. harfacreative. <https://books.google.co.id/books?id=LoG3EAAAQBAJ>

- Jauhar, N., Januardani, F. D., Alimuddin, F., Munggaran, R., Trihandayani, Z., Rukmana, A. Y., Wonua, A. R., Dj, A. A., & others. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Analisis dan Desain Kinerja*. Get Press Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=SrvjEAAAQBAJ>
- Kristanto, V. H. (2018). *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah: (KTI)*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=1s-EDwAAQBAJ>
- Manzilati, A., Press, U. B., Media, U. B., & Suman, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=7FIVDwAAQBAJ>
- Mitrin, A., Iskandar, A. M., Alvionita, V., Susanto, A., Anuar, A. B., Widodo, S. T. M., Aisyah, F., Gustini, L. K., & others. (2023). *KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN PRAKTEK KONSELING*. Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=L67HEAAAQBAJ>
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=IYRTEAAAQBAJ>
- Nuraini, B., Pranadani, A., & Ismail, A. (2023). *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi. https://books.google.co.id/books?id=pL_aEAAAQBAJ
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Penerbit Widina. <https://books.google.co.id/books?id=vslwEAAAQBAJ>
- Rahmi, S. (2021). *Komunikasi Interpersonal dan Hubungannya Dalam Konseling*. Syiah Kuala University Press. <https://books.google.co.id/books?id=PqYkEAAAQBAJ>
- Wulaisfan, R., Marbun, U., Dewi, C., Mulyawan, I. N. R., Mahendika, D., Kadir, A., Rauf, E. L., & Kamil, R. I. (2023). *Komunikasi Interpersonal & Praktek Konseling di Era Modern*. Mafy Media Literasi Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=xHLXEAAAQBAJ>

Jurnal

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Humaidi, M. A., & Hakim, A. (2019). Analisis Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai. *Journal Terapung: Ilmu*

Ilmu Sosial, 1(1), 39–49.

- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952
- Lingkungan, P., Dalam, K., Kinerja, M., Buana, U., Karawang, P., & Junianti, A. (2022). *Amelia Junianti*. 9(3), 1224–1232.
- Sazali, H., & Siregar, H. P. P. (2020). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(8), 418–422.
- Sungkono, & Aji Tuhagana. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *Buana Ilmu*, 4(2), 176–203. <https://doi.org/10.36805/bi.v4i2.1135>
- Susanto, D., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah. *Jurnal QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 53–61. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.60>