



Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai (Studi di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara)

Asriyati¹, Rahmawati Sahupala², Maudhy Satyadharma^{3*}, La Ode Aliatin Wuga⁴

^{1,2,3*4}, Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

*e-mail korespondensi penulis: maudhymaudhy@gmail.com

diterima:.....direvisi:.....diterbitkan:.....

Abstract

Interpersonal communication is considered a crucial factor influencing motivation, task understanding, and working relationships between employees, thus positively impacting discipline and productivity. This study examines the role of interpersonal communication in improving employee discipline and performance at the Southeast Sulawesi Provincial Transportation Agency. The research method used was a qualitative approach using interviews and observation techniques to collect data from employees and leaders. The results indicate that interpersonal communication plays a significant role in improving employee discipline and performance at the Southeast Sulawesi Provincial Transportation Agency. Open, empathetic, and two-way communication encourages employees to be more disciplined, responsible and to demonstrate optimal performance. Conversely, closed and authoritarian communication patterns tend to weaken discipline and decrease productivity.

Keywords: Civil Servants, Discipline, Performance, Interpersonal Communication

Abstrak

Komunikasi interpersonal dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi motivasi, pemahaman tugas, dan hubungan kerja antarpegawai, sehingga berdampak positif pada kedisiplinan dan produktivitas kerja. Penelitian ini mengkaji peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara dan observasi untuk mengumpulkan data dari pegawai dan pimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan dua arah mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan kinerja optimal. Sebaliknya, pola komunikasi yang tertutup dan otoriter cenderung melemahkan kedisiplinan dan menurunkan produktivitas.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara, Kedisiplinan, Kinerja, Komunikasi Interpersonal

1. Pendahuluan

Kinerja dan kedisiplinan pegawai merupakan dua aspek kunci dalam menentukan efektivitas organisasi publik, termasuk instansi pemerintah (Pandipa, 2020; Ridwan & Mus' id, 2019; Saranga & Yomungga, 2023). Kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan (Rachman et al., 2023). Sementara itu, kedisiplinan menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan tata tertib organisasi (Diana, T., & Rahmat, D. (2022).. Keduanya saling berkaitan erat, kinerja tinggi sulit dicapai tanpa kedisiplinan yang kuat, dan kedisiplinan yang baik belum tentu menghasilkan kinerja optimal jika tidak didukung oleh motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja yang kondusif (Jahroni & Darmawan, 2022; Krisnandi & Saputra, 2021).

Berdasarkan konteks organisasi publik, kedisiplinan dan kinerja tidak hanya berdampak pada output administratif, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan publik secara keseluruhan (Djarmiko, 2023; Pangkey & Rantung, 2023). Pegawai yang tidak disiplin berpotensi menimbulkan keterlambatan layanan, penurunan kepercayaan masyarakat, hingga pemborosan anggaran negara. Di sisi lain, peningkatan kinerja tanpa memperhatikan kedisiplinan bisa menghasilkan keberhasilan jangka pendek yang tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi publik harus menanamkan budaya kerja yang menyeimbangkan antara produktivitas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai tata kelola yang baik (*good governance*), agar tercipta pelayanan yang profesional, responsif, dan akuntabel (Djani, 2022; Supratman, 2018).

Pada konteks birokrasi, terutama di instansi daerah seperti Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara, pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan (Rahmawati, 2022; Suryani et al., 2023). Kualitas komunikasi yang efektif memudahkan penyampaian visi, misi, serta instruksi kerja secara jelas dan tepat waktu (Nasukah et al., 2020). Hal ini membantu mengurangi miskomunikasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperjelas peran serta tanggung jawab setiap pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kebingungan, frustrasi, dan ketidakjelasan tugas, yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks pelayanan publik, komunikasi yang terbuka juga memungkinkan pegawai untuk menyampaikan ide, mengajukan solusi terhadap masalah yang muncul, serta berkontribusi aktif dalam proses perbaikan layanan (Nababan et al., 2023). Oleh karena itu, memperbaiki kualitas komunikasi dalam birokrasi daerah bukan hanya soal transfer informasi, tetapi juga penguatan budaya organisasi yang responsif, kolaboratif, dan akuntabel.

Komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi (Anggraini et al., 2022), tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas (Aziz & Sahara, 2018; Sitorus, 2020). Ketika pegawai merasa didengarkan dan dipahami, mereka cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, komunikasi yang terbuka memungkinkan terjadinya

dialog konstruktif yang membantu menyelesaikan konflik dan memperkuat kerjasama tim (Solehudin et al., 2023). Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang baik menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun, fakta di lapangan dan studi literature dari banyak penelitian menunjukkan bahwa masih banyak kendala yang dihadapi dalam membangun komunikasi yang efektif antarpegawai, seperti rendahnya empati pimpinan, kurangnya feedback, serta komunikasi satu arah yang bersifat otoritatif (El Eroy, 2020; Gintings, 2023; Nathaniel, 2022). Hal ini berdampak pada lemahnya kedisiplinan, menurunnya motivasi kerja, serta kinerja yang tidak optimal. Kajian ini menganalisis tentang bagaimana komunikasi interpersonal yang dibangun dalam lingkungan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada upaya memahami secara mendalam fenomena komunikasi interpersonal dalam konteks organisasi publik. Metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis dan faktual mengenai proses komunikasi interpersonal yang berperan dalam peningkatan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019), penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan pemecahan masalah berdasarkan fakta-fakta yang ada secara sistematis dan akurat, sehingga hasilnya mampu menjelaskan fenomena yang diteliti secara mendalam.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Lokasi ini dianggap representatif untuk mengamati bagaimana komunikasi interpersonal dijalankan dalam lingkungan kerja pemerintahan yang menuntut kedisiplinan dan kinerja optimal. Kegiatan penelitian dilakukan selama bulan Juni hingga Agustus 2024, mencakup tahap persiapan, pengumpulan data lapangan, dan analisis hasil penelitian.

Informan penelitian ditentukan secara *purposive*, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti memilih individu yang memiliki pemahaman dan pengalaman langsung terkait topik yang dikaji (Sugiyono, 2019). Informan penelitian berjumlah tujuh orang yang terdiri dari tiga pejabat struktural dan empat staf pelaksana. Pejabat struktural dipilih karena memiliki peran penting dalam pembinaan kedisiplinan dan pengawasan kinerja pegawai, sementara staf pelaksana merupakan pihak yang terlibat langsung dalam aktivitas komunikasi sehari-hari. Kombinasi kedua kelompok ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang pola komunikasi interpersonal di berbagai tingkat organisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka dengan menggunakan panduan semi-terstruktur agar informan dapat mengemukakan pengalaman, persepsi, dan pandangannya secara terbuka. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan kerja untuk mengamati pola interaksi, cara penyampaian pesan, serta bentuk komunikasi verbal dan nonverbal antarpegawai. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder, seperti struktur organisasi, laporan kegiatan, dan kebijakan internal yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Kombinasi ketiga teknik ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai praktik komunikasi interpersonal di instansi tersebut.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan menggunakan model Miles dan Huberman (1994), yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan untuk menyeleksi dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif agar pola-pola komunikasi dan keterkaitannya dengan kedisiplinan serta kinerja pegawai dapat terlihat dengan jelas. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana peneliti menafsirkan makna dari temuan lapangan dan menghubungkannya dengan teori yang relevan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pola Komunikasi Interpersonal di Lingkungan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara cenderung formal dan *top-down*. Komunikasi *top-down* biasanya adalah komunikasi yang berlangsung secara hierarkis dari tingkat pimpinan tertinggi hingga ke level pelaksana, seperti penyuluh pertanian dan petani. Pola komunikasi ini bersifat satu arah, di mana informasi hanya disampaikan dari atas ke bawah tanpa adanya respons atau umpan balik dari pihak bawah. Dengan kata lain, komunikasi ini belum memperhatikan kebutuhan, kondisi, maupun aspirasi dari tingkat pelaksana. Model komunikasi *top-down* ini biasanya bersifat formal dan mengikuti prosedur yang ketat, serta disampaikan dalam bentuk instruksi yang harus dilaksanakan oleh pihak yang menerima pesan (Aziz et al., 2020). Meskipun ada ruang diskusi dalam beberapa unit kerja, sebagian besar pegawai merasa belum memiliki akses komunikasi yang terbuka dengan atasan. Kurangnya empati dan minimnya dialog menjadi hambatan utama dalam membangun komunikasi yang sehat.

Beberapa informan penelitian menyatakan masih banyak pegawai enggan menyampaikan pendapat atau keluhan karena takut dianggap melawan atau tidak loyal kepada atasan atau pimpinan. Padahal, komunikasi dua arah sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung partisipasi aktif dan transparansi. Komunikasi dua arah merupakan salah satu jenis komunikasi sebagaimana yang

dijelaskan oleh Walgito (2003) yang didefinisikan sebagai komunikasi berlangsung dua arah yakni diantara komunikator dan komunikan saling memberikan umpan balik atas pesan yang diterima. Jadi dalam jenis komunikasi dua arah komunikan tidak hanya menerima pesan dari komunikator, namun juga secara aktif ikut menganalisis dan memberikan tanggapan atas pesan yang diberikan oleh komunikator.

Minimnya dialog bukan hanya menghambat arus informasi, tetapi juga melemahkan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan (Ramadhani & Deka, 2023; Sentanu et al., 2023). Ketika pegawai merasa tidak didengar, motivasi kerja cenderung menurun, kedisiplinan melemah, dan potensi inovasi yang muncul dari level bawah menjadi terhambat. Komunikasi dua arah yang efektif seharusnya menjadi mekanisme kontrol sosial internal dalam organisasi, di mana pegawai tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai mitra dalam mencapai tujuan bersama (Harivarman, 2017).

Tanpa komunikasi terbuka, sulit membangun organisasi yang adaptif dan responsif terhadap dinamika kerja (Heryana et al., 2023). Oleh karena itu, pimpinan perlu mengembangkan gaya komunikasi yang lebih inklusif dan dialogis, menciptakan ruang aman bagi pegawai untuk menyampaikan gagasan, serta membangun kepercayaan melalui pendekatan yang humanis (Randi, 2023). Pimpinan yang mengadopsi pendekatan ini akan mampu membangun kepercayaan, memperkuat loyalitas, serta meningkatkan keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi. Ruang aman untuk menyampaikan ide juga menjadi fondasi bagi lahirnya inovasi, karena pegawai terdorong untuk berpikir kreatif dan solutif. Selain itu, pendekatan humanis memperkuat ikatan antarindividu dalam organisasi, menciptakan relasi yang sehat dan produktif. Budaya kerja yang terbentuk pun akan lebih kolaboratif, karena komunikasi tidak lagi bersifat satu arah, melainkan berbasis pada dialog dan kesetaraan. Dalam konteks birokrasi publik, hal ini sangat penting untuk menjamin kualitas layanan kepada masyarakat, karena organisasi yang sehat secara internal cenderung memberikan pelayanan yang lebih responsif, profesional, dan berorientasi pada kebutuhan publik.

3.2 Komunikasi Interpersonal berdampak terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara

Kedisiplinan pegawai dibentuk oleh bagaimana atasan memberikan arahan, teguran, pengawasan maupun penghargaan (Imama et al., 2021; Kaja, 2019; Supriatna et al., 2016). Komunikasi yang positif, penuh empati, dan bersifat membangun terbukti mampu meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja (Dewi & Suratningtyas, 2020; Hafid, 2023). Ketika atasan menunjukkan kepedulian, memahami kondisi bawahannya, serta memberikan arahan dengan pendekatan yang menghargai, hal tersebut mampu membangkitkan rasa hormat dan loyalitas dari pegawai. Komunikasi yang bersifat membangun juga memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai mampu memahami kekurangan dan memperbaiki diri tanpa merasa terintimidasi. Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja secara internal, bukan karena tekanan, tetapi karena komitmen pribadi. Empati dalam



komunikasi mendorong terciptanya keterbukaan dan kepercayaan, yang menjadi dasar kuat bagi terbentuknya budaya kerja yang disiplin dan professional (Ginting, 2023).

Beberapa informan penelitian menyebutkan bahwa ketika pimpinan memberikan perhatian secara personal, seperti menanyakan kondisi pribadi pegawai atau memberikan motivasi secara langsung, maka mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, komunikasi yang kaku, instruktif, dan tidak menghargai masukan cenderung menurunkan semangat dan kepatuhan pegawai. Hal itu diharapkan dapat menjadi masukan berarti terutama dalam peningkatan kualitas komunikasi diantara atasan dan bawahan.

Komunikasi interpersonal juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Pamungkas & Khotimah, 2022; Wahyuni & Sulistyanto, 2023). Ketika komunikasi berlangsung secara terbuka dan setara, pegawai lebih mudah memahami tugas, harapan organisasi, serta memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide atau inovasi (Harapan & Ahmad, 2022; Riyanti, 2019). Komunikasi yang terbuka dan setara menciptakan lingkungan kerja yang demokratis dan mendukung partisipasi aktif dari seluruh elemen organisasi. Dalam situasi seperti ini, setiap pegawai merasa memiliki peran yang penting dan setara dalam pencapaian tujuan bersama. Pemahaman terhadap tugas dan ekspektasi organisasi menjadi lebih jelas karena informasi disampaikan secara langsung, transparan, dan tidak disaring oleh hierarki birokratis yang kaku (Collm & Schedler, 2017; Schein & Schein, 2018). Hal ini membantu mengurangi kesalahan interpretasi, meningkatkan efisiensi kerja, serta memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap perannya masing-masing. Pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan perintah, tetapi juga merasa memiliki tanggung jawab moral dan profesional atas hasil kerjanya. Rasa memiliki terhadap tugas dan organisasi akan tumbuh jika mereka merasa dilibatkan dan dihargai melalui komunikasi interpersonal yang sehat. Dalam konteks ini, komunikasi bukan hanya alat pertukaran informasi, tetapi juga menjadi fondasi dalam membangun kepercayaan, loyalitas, dan budaya kerja yang produktif. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan kualitas komunikasi antarpegawai dan antara atasan-bawahan menjadi kunci dalam memperkuat kinerja organisasi birokrasi secara keseluruhan.

Hasil observasi dan hasil wawancara pada para informan penelitian menunjukkan bahwa unit kerja dalam lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara yang menerapkan komunikasi interpersonal dengan baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hal ini tercermin dari pencapaian target kerja yang lebih cepat, koordinasi tim yang lebih efektif, dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, pada unit kerja yang menerapkan komunikasi satu arah, terjadi banyak kesalahpahaman, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga konflik internal yang berdampak pada turunnya produktivitas.

4. Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan dua arah mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan kinerja optimal. Sebaliknya, pola komunikasi yang tertutup dan otoriter cenderung melemahkan kedisiplinan dan menurunkan produktivitas. Beberapa rekomendasi penelitian ini dalam mendorong efektifnya komunikasi interpersonal diantaranya pelatihan komunikasi bagi pimpinan dan staff dalam membangun budaya komunikasi dua arah yang sehat, mendorong peningkatan empati pimpinan dalam interaksi sehari-hari dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis di lingkup Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Daftar Pustaka

- Anggraini, C., Ritonga, D. H., Kristina, L., Syam, M., & Kustiawan, W. (2022). Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 1(3), 337–342.
- Aziz, A., Muljono, P., Las, I., & Mulyandari, R. S. H. (2020). Analisis Bentuk Komunikasi Antar Pihak dalam Pemanfaatan Sistem Informasi Kalender Tanam Terpadu di Kementerian Pertanian. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan*, 21(1), 39–52.
- Aziz, A., & Sahra, A. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada PT. X. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58.
- Collm, A., & Schedler, K. (2017). *Strategies for Introducing Organizational Innovation to Public Service Organizations BT - Innovation in Public Services* (pp. 90–111). Routledge.
- Dewi, N. N. C., & Suratningtyas, L. P. E. (2020). Implementasi Komunikasi Organisasi Berbasis Kearifan Lokal Menyama Braya untuk Membangun Loyalitas Anggota Smadara Journalism Team (Smar* T) SMAN 2 Semarapura, Klungkung, Bali. *Jurnal Kajian Ilmu Komunikasi*, 21(2), 59–65.
- Djani, W. (2022). *Administrasi Publik (Teori dan Pergeseran Paradigma ke Era Digital)*. Zifatama Jawara.
- Djarmiko, R. G. H. (2023). *New Public Service: Perspektif Pelayanan Administrasi Publik di Indonesia*. Penerbit Adab.
- El Eroy, A. R. (2020). *7 Steps to HRM 4.0: Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Runzune Sapta Konsultan.
- Ginting, S. (2023). *Membangun Budaya Organisasi Membentuk Karakter Tangguh*. Ideas Publishing.

- Gintings, A. (2023). Kompetensi Komunikasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pelayanan Staf. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 765–773.
- Hafid, A. N. (2023). Membangun Budaya Disiplin: Polah Komunikasi Interpersonal Kyai kepada Santri. *At-Taysir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 21–28.
- Harapan, E., & Ahmad, S. (2022). *Komunikasi Antarpribadi: Perilaku Insani dalam Organisasi Pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Harivarman, D. (2017). Hambatan Komunikasi Internal di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal ASPIKOM*, 3(3), 508. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v3i3.171>
- Heryana, N., Pranoto, W. A., Syahril, M., Nuraeni, & Deni, A. (2023). *Tantangan dan Peluang Kepemimpinan Digital*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Imama, F., Balgies, S., Silvia, R. I., & Kamilaini, L. S. (2021). Gaya Kepemimpinan dalam Pengawasan Kerja Internal KPK terhadap Kedisiplinan Kerja dan Workplace Well-Being Pegawai. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(1), 58–72.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 95–106.
- Kaja, K. (2019). Peningkatan Disiplin Aparatur Sipil Negara. *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 17(2).
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13–26.
- Nababan, B. O., Sari, Y. D., & Subagyo, W. H. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik dan Bisnis*. Selat Media.
- Nasukah, B., Sulistyorini, S., & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 81–93.
- Nathaniel, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. uwais inspirasi indonesia.
- Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi Interpersonal dalam Peningkatan Kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Banyumas. *ARKANA: Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(02), 103–114.
- Pandipa, A. K. H. (2020). Pentingnya Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Efektifitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 10(1), 9–16.
- Pangkey, I., & Rantung, M. I. R. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik*. Penerbit Tahta Media.

- Rachman, A., Dunggio, T., & Rachman, A. A. (2023). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 143–151.
- Rahmawati, T. S. (2022). Kualitas Kepemimpinan dalam Menciptakan Iklim Komunikasi Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 6(6), 588–599.
- Ramadhani, N. P., & Deka, C. F. (2023). Dampak Budaya Organisasi terhadap Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan Team Work. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(11), 5151–5160.
- Randi, R. W. (2023). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jiem (Journal of Islamic Education Management)*, 7(1), 79–87.
- Ridwan, M., & Mus' id, M. I. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris pada Dinas-Dinas di Kota Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(2), 222–241.
- Riyanti, B. P. D. (2019). *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Saranga, E., & Yomungga, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Distrik Heram Kota Jayapura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4836–4843.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2018). *Humble Leadership: The Power of Relationships, Openness, and Trust*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sentanu, I. G. E. P. S., Tirani, Y. A., & Pradono, G. A. S. (2023). *Kolaborasi dan Analisis Stakeholder: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Solehudin, Anwar, M., Fahrizal, M., Asmarany, A. I., Cholid, N., Kutoyo, M. S., Werdiningsih, R., Liana, E., Marlita, M. D., & Deni, A. (2023). *Manajemen Konflik Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Supratman, D. (2018). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Rangka Good Governance menuju Birokrasi Berkelas Dunia. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 101–108.
- Supriatna, U., Sanusi, I., & Setiawan, A. I. (2016). Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai melalui Pengawasan Atasan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir; Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 207–225.
- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109–119.



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.

Walgito, Bimo. (2003). *Psikologi Sosial*. Penerbit Andi.