

PERAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA TEAMWORK DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SURABAYA

Nabilla Fitria Shalma¹, Najwa Khoirun Nisa², Samsul Ma'arif³, Sahudi⁴

Manajemen Pendidikan Islam ¹Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Manajemen Pendidikan Islam ²Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Manajemen Pendidikan Islam ³Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Manajemen Pendidikan Islam ⁴Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

[1nabillafitria0834@gmail.com](mailto:nabillafitria0834@gmail.com), [2bachnaj67@gmail.com](mailto:bachnaj67@gmail.com),

[3samsulmaarif@uinsa.ac.id](mailto:samsulmaarif@uinsa.ac.id), [4sahudiuinsa@gmail.com](mailto:sahudiuinsa@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to examine the role of interpersonal communication in improving the performance of the training organizing team at the Surabaya Religious Training Center. The research method used in this study is descriptive qualitative. Qualitative descriptive research is a research procedure based on field reality and what is experienced by research informants, thus producing descriptive data in the form of written or spoken words from people and observable behavior. Data were obtained through observation, interviews, and documentation with sources and informants who have been selected based on their duties and positions relevant to the research topic. The results of the study indicate that interpersonal communication has an important role in supporting the teamwork performance of training organizer employees, both in aspects of coordination, information delivery, and in building harmonious working relationships. The interpersonal communication process in the training organizing team at the Surabaya Religious Training Center runs openly, two-way and the clarity of information is able to improve coordination between team members and can minimize misunderstandings. Effective interpersonal communication has been proven to increase understanding between team members, accelerate work processes, and create a productive work atmosphere.

Keywords: *Interpersonal Communication, Teamwork performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tim penyelenggara pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan prosedur penelitian berdasarkan pada kenyataan lapangan dan apa yang dialami oleh informan penelitian, sehingga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada narasumber dan informan yang telah dipilih berdasarkan

tugas dan jabatannya yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam mendukung kinerja teamwork pegawai penyelenggara pelatihan, baik dalam aspek koordinasi, penyampaian informasi, maupun dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Proses komunikasi interpersonal pada tim penyelenggara pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya berjalan secara terbuka, dua arah dan adanya kejelasan informasi yang mampu meningkatkan koordinasi antar anggota tim serta dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman. Komunikasi interpersonal yang efektif terbukti meningkatkan pemahaman antar anggota tim, mempercepat proses kerja, dan menciptakan suasana kerja yang produktif.

Kata Kunci: Komunikasi interpersonal, Kinerja kerja tim

A. Pendahuluan

Kinerja *teamwork* merupakan salah satu aspek penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kolaborasi intensif antar pegawai. Teamwork yang efektif tidak hanya mencerminkan sinergi antar anggota, tetapi juga menjadi indikasi keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. (Putri Wulansari & Anniez Rachmawati Musslifah, 2024) Dalam lembaga pemerintah seperti Balai Diklat Keagamaan Surabaya, keberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan pelatihan sangat bergantung pada solidaritas dan kinerja teamwork para pegawai,

khususnya pegawai yang bekerja dibagian penyelenggara pelatihan.

Kinerja teamwork tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses kerja sama yang terbangun dalam tim. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja teamwork adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dapat dipahami sebagai proses pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan antara dua orang atau lebih secara langsung dan terbuka. (Ngandoh, 2023) Komunikasi interpersonal sangat penting terutama dalam sebuah lembaga, tanpa adanya komunikasi yang efektif, para pegawai yang ada di lembaga tidak dapat berbaur dan bekerja sama dengan maksimal. Selain itu, komunikasi interpersonal tidak

hanya berfungsi sebagai pertukaran informasi, tetapi juga untuk membangun kepercayaan, memperkuat serta menjaga hubungan antar pegawai agar tetap harmonis dan produktif. (Wahyudi et al., 2023). Jika hubungan antar pegawai di suatu lembaga terjalin dengan baik, maka para pegawai akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tim (teamwork).

Komunikasi interpersonal yang baik dapat dilihat dari terciptanya hubungan baik dan saling menguntungkan satu sama lain, sehingga dapat memaksimalkan kinerja para pegawai di lembaga (Pamungkas & Khotimah, 2022). Komunikasi interpersonal juga dapat meningkatkan efektivitas kinerja *teamwork* antar pegawai. *Teamwork* merupakan kemampuan atau skill individu dalam melakukan kerjasama agar dapat mencapai tujuan yang telah dibuat tim serta anggotanya. Komunikasi interpersonal diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang baik antar pegawai dan mengurangi

potensi kesalahpahaman yang dapat memicu terjadinya konflik.

Balai Diklat Keagamaan Surabaya, sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia, berperan strategis dalam menyelenggarakan pelatihan guna meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan Kementerian Agama (Hatapayo, 2022). Penyelenggaraan diklat ini memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai PNS, non - PNS, dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) agar sesuai dengan bidang atau jabatannya (Hanum, 2018). Peningkatan kompetensi ini penting untuk dilakukan guna mewujudkan pelayanan keagamaan yang berkualitas dan memberikan pemahaman nilai-nilai keagamaan yang mendalam.

Dalam hal ini, pegawai penyelenggara pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya memiliki peran strategis dalam memastikan keberhasilan dan kelancaran seluruh proses pelatihan mulai dari perencanaan,

pelaksanaan, hingga evaluasi. Mereka bekerja dalam tim yang membutuhkan koordinasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pelaksanaan teknis kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat). Mereka memiliki tugas mulai dari penyusunan jadwal, pengelolaan peserta pelatihan, koordinasi dengan widyaiswara dan narasumber, hingga laporan kegiatan. Oleh sebab itu, ketika padatnya jadwal kegiatan pendidikan dan pelatihan, tentu antar individu dalam tim seringkali merasa lelah dan stres karena beban kerja serta tuntutan kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas layanan yang diberikan kepada peserta pelatihan. Jika pegawai penyelenggara pelatihan merasa lelah dan stres, maka mereka tidak dapat bekerja dengan maksimal dalam mempersiapkan kegiatan pelatihan, sehingga kualitas layanan yang diberikan dapat menurun. Oleh karena itu, perlu adanya komunikasi interpersonal yang efektif untuk mendukung kerja sama yang baik antar individu dalam tim.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan saling mendukung melalui komunikasi interpersonal yang efektif. Dalam konteks Balai Diklat Keagamaan Surabaya, keberhasilan setiap program pelatihan sangat bergantung pada kualitas kerja sama antarpegawai. Komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya memperlancar proses koordinasi dan penyelesaian tugas, tetapi juga menjadi dasar terbentuknya rasa saling percaya, empati, dan solidaritas dalam tim. Hal ini menjadi sangat penting mengingat beban kerja yang padat dan tanggung jawab besar yang diemban oleh pegawai penyelenggara pelatihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja teamwork di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, khususnya pada pegawai penyelenggara pelatihan. Melalui penelitian ini diharapkan diperoleh gambaran yang jelas mengenai bentuk komunikasi interpersonal

yang diterapkan antarpegawai, sejauh mana efektivitas komunikasi tersebut dalam mendukung kerja sama tim, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses komunikasi interpersonal di lingkungan kerja dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasinya agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja tim.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian berdasarkan pada kondisi nyata yang terjadi di lapangan dan apa yang dialami oleh informan penelitian, sehingga menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai penyelenggara pelatihan di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya yang menjadi narasumber dan informan penelitian. Narasumber

dan informan dipilih berdasarkan tugas dan jabatan yang relevan dengan topik penelitian. Dengan demikian, dapat diperoleh data yang sesuai dan pandangan yang relevan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif menurut Matthew B. Miles, A. Michael Huberman dan Johnny Saldaña, yang meliputi tiga tahapan, yakni kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014). Kondensasi data dilakukan dengan menyederhanakan dan memilih data yang diperoleh di lapangan agar tetap relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang terstruktur untuk memudahkan peneliti dalam memahami data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan

makna dari data yang telah disajikan untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan fokus penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengertian

Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara pendengar dan pembicara, di mana kedunya menggunakan pesan untuk memperoleh kesamaan makna setidaknya dalam sebuah situasi dan kondisi tertentu. Devito menyatakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan komunikasi verbal dan nonverbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang satu sama lain saling membutuhkan. Sedangkan menurut Budyatna dan Ganiem dalam Nasution dan Syahfitri, komunikasi interpersonal adalah suatu proses seseorang atau individu dalam menciptakan suatu hubungan melakukan manajemen hubungan dengan individu lainnya. Kemudian, melakukan tanggung jawab dengan memberikan timbal balik kepada individu lain (Nasution & Syahfitri, 2024).

Komunikasi interpersonal melibatkan komunikasi tatap muka guna mencapai tujuan yang sesuai. Komunikasi interpersonal adalah hubungan timbal balik, proses yang dibangun bersama, berlawanan dengan sesuatu yang dilakukan seseorang “kepada” orang lain (Pamungkas & Khotimah, 2022). Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih yang saling terlibat secara langsung. Hal ini berbeda dengan komunikasi satu arah, di mana satu orang berbicara dan yang lain hanya mendengarkan. Sebaliknya, komunikasi interpersonal bersifat timbal balik, yang artinya kedua belah pihak samasama berperan aktif dengan saling mendengar, merespons, dan membentuk makna bersama. Sehingga kedua pihak menciptakan pemahaman dan hubungan melalui interaksi mereka.

Karakteristik

Interpersonal

Menurut Joseph De vito, komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila memenuhi

empat aspek berikut ini (Devito, 1997):

a. Sikap keterbukaan (*openness*)

Sikap keterbukaan merupakan salah satu aspek penting yang harus ada dalam komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila antara komunikator dengan komunikan terdapat sikap saling terbuka atau terdapat kejujuran. Keterbukaan diri atau yang biasa disebut dengan *selfdisclosure* merupakan pengungkapan dari sebuah aksi atau tanggapan terhadap sebuah informasi maupun situasi dari orang lain. Maka dapat disimpulkan bahwa, sikap keterbukaan adalah kesediaan seseorang dalam berbagi informasi secara jujur serta dengan senang hati menerima dan menanggapi informasi yang diberikan oleh orang lain.

b. Sikap Empati (*empathy*)

Sikap empati merupakan kemampuan seseorang dalam hal mendengarkan dan memahami keadaan orang lain. Dengan adanya empati dalam komunikasi

interpersonal, dapat membuat seseorang memahami perasaan, pengalaman, dan sudut pandang orang lain. Sehingga interaksi yang terjadi dalam komunikasi interpersonal menjadi lebih hangat serta membangun kepercayaan diantara satu sama lain. Empati juga dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengetahui dan merasakan apa yang sedang dialami oleh orang lain.

c. Sikap Mendukung (*supportiveness*)

Hubungan interpersonal dikatakan efektif apabila terdapat sikap saling memberi dukungan. Komunikasi yang terbuka dan penuh empati berlangsung saat suasana saling mendukung. Sikap mendukung merupakan sikap yang ditunjukkan dengan tidak menghakimi penjelasan orang lain dan mampu menerima perbedaan.

d. Sikap Positif (*positiveness*)

Sikap positif saat melakukan komunikasi interpersonal dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan

mendukung orang lain untuk berperilaku positif. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal akan efektif apabila seseorang memiliki pandangan yang baik dan menghargai diri sendiri, serta memberikan dorongan positif kepada orang yang sedang berinteraksi dengan kita.

Pengertian Teamwork

Teamwork adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah lembaga. Hal ini dikarenakan terdapat berbagai bidang serta tugas yang ada di lembaga yang tidak mungkin hanya dikerjakan oleh satu orang. Setiap lembaga memiliki tujuan tertentu yang dapat dicapai melalui para pegawai yang bekerja sama secara harmonis. Dengan adanya *teamwork*, berbagai tugas dan tanggung jawab dapat dibagi sesuai dengan keterampilan masing-masing pegawai, sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efektif dan efisien. Kerja tim dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang berkolaborasi sehingga hasil yang dicapai melebihi kontribusi masing-masing anggota yang terpisah. Melalui kerja sama tersebut, pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan

lebih mudah dan efektif. (Danie et al., 2024).

Selain itu, kerja tim dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, karena dengan banyaknya pegawai yang melakukan diskusi bersama, akan menciptakan ide dan solusi yang beragam yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Kerja tim juga berperan dalam membangun hubungan yang baik antar individu dalam kelompok. Dengan adanya interaksi, saling membantu, dan kerja sama secara terus-menerus, dapat membuat para anggota tim untuk saling memahami, menghargai perbedaan dan membangun rasa solidaritas yang tinggi.

Aspek-Aspek Teamwork

Menurut Hackman dalam Aziz et al., terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi efektivitas *teamwork*, (Azis et al., 2018) aspek-aspek tersebut meliputi:

- 1) Adanya tujuan yang jelas.
- 2) Kepemimpinan yang efektif.
- 3) Pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian.

- 4) Lingkungan kerja yang positif.
- 5) Rasa memiliki tanggung jawab dalam tim.
- 6) Kemampuan berkomunikasi yang baik.
- 7) Hubungan interpersonal yang harmonis.

Komunikasi Interpersonal dalam Kinerja Pegawai Penyelenggara Pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tim penyelenggara pelatihan di Balai Diklat Keagamaan (BDK) Surabaya. Sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dan pelatihan Keagamaan, keberhasilan program pelatihan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai mampu menjalin komunikasi interpersonal yang efektif, baik antar pegawai maupun peserta pelatihan, dengan widyaiswara, narasumber dan pihak-pihak eksternal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai penyelenggara pelatihan di BDK Surabaya, sejak awal pembentukan tim telah dilakukan pembagian tugas yang jelas, seperti penyusunan jadwal, pengelolaan peserta

pelatihan, koordinasi dengan widyaiswara dan narasumber, hingga laporan kegiatan. Koordinasi antar anggota tim dilakukan secara intens, namun tetap membangun suasana kekeluargaan dan menggunakan komunikasi informal. Walaupun menggunakan komunikasi informal, para pegawai tetap memegang prinsip untuk saling menghormati, menjaga etika dan perasaan satu sama lain. Bentuk komunikasi seperti ini menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, saling memahami, saling mendukung serta membangun kesadaran terkait tanggung jawab individu terhadap tugasnya (Pegawai penyelenggara pelatihan, komunikasi pribadi, 05 Mei 2025).

Selain itu, informan penelitian yakni pegawai penyelenggara pelatihan juga menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, komunikasi interpersonal dilakukan secara langsung atau tatap muka dan terbuka. Hal ini memungkinkan terjadinya diskusi spontan yang dapat dilakukan kapan saja, tanpa perlu menunggu forum formal seperti rapat. Komunikasi ini tidak hanya membantu dalam pelaksanaan teknis pekerjaan,

tetapi juga menciptakan suasana kerja yang nyaman (Pegawai penyelenggara pelatihan, komunikasi pribadi, 05 Mei 2025).

Namun demikian, dalam lingkungan kerja dikantor tidak dapat terlepas dari munculnya konflik antarpegawai, karena masing-masing pegawai tentu merasa lelah, stres, dan merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka tangani cukup berat. Terutama ketika para pegawai sedang berada dalam tekanan kerja tinggi, seperti terdapat banyaknya pelatihan yang harus diselenggarakan dalam target waktu yang telah ditentukan. Untuk meminimalisir terjadinya konflik, antarpegawai tetap selalu mengupayakan untuk saling memberikan semangat, memberikan motivasi, dan membangun kerja sama yang solid. Hal tersebut dikarenakan adanya kesadaran bahwa tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila setiap individu hanya berfokus pada tanggung jawab pribadinya tanpa memperhatikan peran anggota tim lainnya. Setiap anggota tim menyadari bahwa keberhasilan kegiatan dapat tercapai melalui kolaborasi bersama, bukan dari hasil kerja individu

(Pegawai penyelenggara pelatihan, komunikasi pribadi, 05 Mei 2025).

Dengan demikian, komunikasi interpersonal bukan sekedar alat pertukaran informasi, tetapi menjadi fondasi utama dalam membangun kerja tim yang efektif. Keberadaan komunikasi yang terbuka dan konstruktif menjadikan seluruh anggota tim merasa terlibat dalam satu pekerjaan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelaksanaan pelatihan di BDK Surabaya sangat dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal yang terjalin erat di antara pegawai penyelenggara pelatihan.

Faktor Pendukung Komunikasi Interpersonal pada Pegawai Penyelenggara Pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Surabaya

Efektivitas komunikasi interpersonal di BDK Surabaya didukung oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Faktor fisik menjadi salah satu pendukung utama, di mana para pegawai penyelenggara pelatihan ditempatkan dalam satu ruangan kerja yang sama. Penempatan ini memungkinkan terjadinya interaksi secara langsung,

spontan, dan tanpa hambatan. Suasana kerja yang tidak terlalu formal juga menciptakan kenyamanan dalam berdiskusi, menyampaikan ide, dan memberi umpan balik dengan leluasa. Selain itu, adanya kedekatan emosional karena telah bekerja bersama-sama dalam waktu yang lama juga turut mendukung komunikasi interpersonal. Para pegawai merasa seperti teman dekat bahkan seperti saudara, sehingga komunikasi interpersonal menjadi lebih alami dan akrab (Pegawai penyelenggara pelatihan, komunikasi pribadi, 05 Mei 2025).

Selain faktor fisik dan kedekatan emosional, terdapat pula faktor budaya kerja dan kepemimpinan yang mendukung kelancaran komunikasi. Komunikasi yang jujur dan terbuka menjadi nilai bersama yang dijaga oleh seluruh anggota tim. Setiap pegawai menyadari pentingnya kekompakkan dan saling melengkapi karena tanggung jawab kerja dilakukan secara bersama-sama. Dukungan dari pemimpin, yakni kepala BDK Surabaya juga memiliki peranan penting, di mana pemimpin yang adil dan tidak membeda-bedakan pegawai

memberikan rasa aman secara psikologis dan meningkatkan kepercayaan dalam berkomunikasi. Kegiatan nonformal seperti *team building* dan sosialisasi di luar kantor juga menjadi sarana untuk memperkuat rasa kebersamaan dan mempererat hubungan antar pegawai, sehingga keterbukaan dalam komunikasi semakin terbangun secara alami (Pegawai penyelenggara pelatihan, komunikasi pribadi, 05 Mei 2025).

Pemanfaatan teknologi juga menjadi faktor pendukung dalam komunikasi interpersonal pada pegawai penyelenggara pelatihan di BDK Surabaya. Dengan adanya grup WhatsApp khusus tim penyelenggara pelatihan, berfungsi sebagai media komunikasi yang efektif ketika pegawai sedang tidak berada di kantor, misalnya saat dinas luar kota. Teknologi ini bermanfaat untuk menjaga kelanjutan komunikasi dan memastikan bahwa koordinasi tetap berjalan tanpa hambatan. Selain itu, faktor psikologis seperti rasa kepercayaan, saling memahami, dan budaya kerja yang terbuka memperkuat interaksi antar pegawai. Dalam kegiatan seperti persiapan

ketika akan diselenggarakan pelatihan dasar (latsar), komunikasi mengalir dengan santai namun tetap produktif (Pegawai penyelenggara pelatihan, komunikasi pribadi, 05 Mei 2025). Dengan Demikian, komunikasi interpersonal pada tim penyelenggara pelatihan di BDK Surabaya telah berjalan dengan lancar dan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, dan mendukung keberhasilan kinerja para pegawai melalui komunikasi interpersonal yang sehat.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang peran komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja teamwork di Balai Diklat Keagamaan Surabaya, khususnya pada pegawai penyelenggara pelatihan. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja tim. Proses komunikasi interpersonal yang terbuka, dua arah, dan adanya kejelasan informasi mampu meningkatkan koordinasi antar anggota tim, meminimalisir kesalahpahaman, serta mendorong penyelesaian tugas secara lebih cepat

dan tepat. Selain itu, komunikasi interpersonal yang baik juga berkontribusi pada peningkatan semangat kerja, rasa saling percaya, dan rasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi interpersonal sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim penyelenggara pelatihan di BDK Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, A., Sahra, A., & Budi, S. N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkat Teamwork Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Psikologi Islam*, 10(1), 41–58.
- Danie, C., Taroreh, R. N., & Kojo, C. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1), 161–172.
- Devito, J. A. . (1997). *Komunikasi Antar Manusia* (5th ed.). Professional Book.
- Hanum, F. (2018). Evaluasi Penyelenggaraan Diklat di Kementerian Agama. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 16(2), 191–203.
- Hatapayo, R. (2022). The Standardised Evaluation of Training Participants in Religious Training Center. *Jurnal 12 Waiheru*, 8(2), 154–164.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nasution, H. R., & Syahfitri, S. V. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Meningkatkan Kinerja Tim Kerja. *MES Management Journal*, 3(3), 455–462.
- Ngandoh, A. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Kota Makasar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBir)*, 3(2), 120–124.
- Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi Interpersonal dalam Peningkatan Kinerja ASN BKPSDM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Komunikasi Dan Media*, 01(02), 103–114.
- Putri Wulansari, & Anniez Rachmawati Musslifah. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3), 92–102. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>
- Wahyudi, A., Nasuha, M. A. A. N., & Yuliana, M. E. (2023). Peranan Komunikasi dalam Kinerja Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Informasi Dan Bisnis (SENATIB)*, 115–120.