

## PENGARUH INTERPERSONAL COMMUNICATION DAN PROFESIONAL COMPETENCE TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DI MITRA STATISTIK BPS

Rendito Deanova Dwiputra<sup>1</sup>, Asep Gunawan<sup>2</sup>, Dadang Priyono<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon<sup>1,2,3</sup>

Email: [rendito.dndp01@gmail.com](mailto:rendito.dndp01@gmail.com)<sup>1</sup>, [asep.gunawan@umc.ac.id](mailto:asep.gunawan@umc.ac.id)<sup>2</sup>, [dadangpriyono11@gmail.com](mailto:dadangpriyono11@gmail.com)<sup>3</sup>

### Informasi

### Abstract

Volume : 2  
Nomor : 8  
Bulan : Agustus  
Tahun : 2025  
E-ISSN : 3062-9624

*This study aims to examine the effect of interpersonal communication and professional competence on employee performance among field officers (Mitra Lapangan Statistik) at BPS Kabupaten Cirebon. Methodology: A quantitative survey was conducted with 91 field officers selected via purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires measuring Interpersonal Communication ( $X_1$ ), Professional Competence ( $X_2$ ), and Employee Performance ( $Y$ ). Multiple linear regression analysis was employed to test hypotheses. Results: Both interpersonal communication and professional competence had significant positive effects on employee performance: This is among the first studies focusing specifically on non-ASN Mitra Lapangan Statistik performance determinants in Kabupaten Cirebon. Originality: It integrates interpersonal and competence dimensions within a single regression model in a government-survey context.*

**Keyword:** *Interpersonal Communication, Professional Competence, Employee Performance, BPS Field Officers, Kabupaten Cirebon.*

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional terhadap kinerja karyawan di kalangan petugas lapangan (Mitra Lapangan Statistik) pada BPS Kabupaten Cirebon. Metodologi: Survei kuantitatif dilakukan terhadap 91 petugas lapangan yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang mengukur Komunikasi Interpersonal ( $X_1$ ), Kompetensi Profesional ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil: Baik komunikasi interpersonal maupun kompetensi profesional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan: Studi ini merupakan salah satu yang pertama yang menyoroti faktor penentu kinerja Mitra Lapangan Statistik non-ASN di Kabupaten Cirebon.*

**Kata Kunci:** *Komunikasi Interpersonal, Kompetensi Profesional, Kinerja Karyawan, Petugas Lapangan BPS, Kabupaten Cirebon.*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja modern, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan bukan hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan yang efisien dan tepat waktu, tetapi juga mencakup bagaimana mereka beradaptasi, berkomunikasi, dan berkolaborasi dalam organisasi. Dalam konteks ini, dua variabel utama yang berperan dalam mendukung kinerja optimal adalah komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan pertukaran informasi yang jelas dan membangun koordinasi yang efektif antar individu. Sementara itu, kompetensi profesional mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap yang mendukung individu dalam mencapai standar kerja yang tinggi. Kedua faktor ini sangat menentukan produktivitas, efisiensi, serta kualitas kerja dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Badan Pusat Statistik (BPS), khususnya BPS Kabupaten Cirebon, menghadapi tantangan besar dalam pelaksanaan tugas pengumpulan data primer, terutama di wilayah dengan cakupan geografis yang luas. Mitra Lapangan Statistik (MLS) yang terlibat dalam kegiatan sensus dan survei, seperti ST2023 dan Susenas, harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, keterampilan teknis dalam penggunaan alat survei, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan di lapangan. Namun, pelaksanaan di lapangan sering terhambat oleh beberapa masalah, termasuk komunikasi yang kurang efektif, pengelolaan waktu yang tidak optimal, serta ketidaksesuaian antara keterampilan teknis dan kondisi lapangan. Faktor eksternal seperti cuaca ekstrem dan kondisi geografis yang sulit juga memperburuk tantangan yang dihadapi oleh mitra lapangan.

Hasil observasi terhadap 91 mitra lapangan di BPS Kabupaten Cirebon mengungkapkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai merasa telah menyelesaikan tugas tepat waktu, mereka masih menghadapi kesulitan dalam pengelolaan waktu dan kualitas komunikasi dengan responden. Banyak mitra yang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tugas pengumpulan data, entri data, dan pelaporan, serta sering kali terhambat oleh perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman. Selain itu, tekanan tinggi terkait target kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat menyebabkan stres dan kelelahan fisik. Faktor-faktor ini mengindikasikan bahwa meskipun komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional diukur cukup baik, keduanya masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengelolaan SDM yang lebih baik.

Tanggapan dari mitra lapangan BPS Cirebon menunjukkan bahwa meskipun mereka mampu memberikan hasil yang cukup baik, terdapat tantangan dalam hal tekanan perfeksionisme yang menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan. Komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, serta kesenjangan dalam pencapaian hasil kerja, juga turut mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Data realisasi kinerja BPS 2024 menunjukkan adanya kesenjangan besar antara target dan capaian, dengan beberapa program strategis mengalami hambatan yang signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan pendekatan yang lebih terarah dalam meningkatkan kompetensi profesional, memperbaiki komunikasi interpersonal, dan meningkatkan dukungan infrastruktur serta koordinasi antara pusat dan daerah.

Akar permasalahan yang menghambat kinerja BPS Cirebon terletak pada faktor internal, seperti keterbatasan SDM dan infrastruktur, serta kurangnya koordinasi lintas level. Selain itu, faktor eksternal seperti partisipasi masyarakat yang rendah dan ketergantungan pada pihak ketiga turut mempengaruhi kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk mengatasi permasalahan ini meliputi peningkatan pelatihan enumerator dalam komunikasi dan teknologi, pembaruan sistem TI, serta perkuatan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah. Dengan perbaikan tersebut, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan dan visi BPS dalam menyediakan data yang akurat dan relevan bagi pembangunan Indonesia.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional terhadap kinerja pegawai mitra lapangan statistik di BPS Kabupaten Cirebon. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel bebas Interpersonal Communication (X1) dan Profesional Competence (X2), serta variabel terikat Employee Performance (Y). Sampel penelitian ini berjumlah 91 responden, ditentukan melalui rumus Slovin dari populasi sebanyak 979 pegawai, dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan observasi, lalu dianalisis menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji regresi linier berganda. Pengumpulan data dilakukan antara Maret hingga Agustus 2025 di BPS Kabupaten Cirebon.

Definisi operasional variabel dirinci dalam bentuk indikator dan dimensi untuk setiap variabel. Misalnya, variabel komunikasi interpersonal mencakup dimensi seperti keterbukaan, empati, dan sikap positif, sedangkan kompetensi profesional meliputi aspek motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Penelitian ini juga melakukan analisis statistik untuk menguji hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Kriteria pengujian hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan antara nilai hitung dan tabel. Pengujian ini bertujuan memastikan bahwa data valid dan model regresi memenuhi asumsi-asumsi klasik. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional terhadap peningkatan kinerja pegawai mitra BPS.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kuesioner, variabel Interpersonal Communication (X1) menunjukkan nilai rata-rata 3,24 yang masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, komunikasi interpersonal di lingkungan kerja di Mitra BPS Kabupaten Cirebon cukup efektif, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Misalnya, pada pernyataan tentang "Saya mendengarkan masukan dan kritik dari orang lain dengan sikap terbuka", nilai terendah ditemukan pada item ini, yang mengindikasikan bahwa beberapa pegawai merasa kurang maksimal dalam menerima masukan dan kritik, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya keharmonisan dalam hubungan antar pegawai. Meskipun demikian, pada item "Saya mampu menyelesaikan konflik di tempat kerja melalui komunikasi yang efektif", pegawai menunjukkan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan masalah melalui komunikasi yang konstruktif.

Pada variabel Professional Competence (X2), nilai rata-rata skor kuesioner adalah 3,19, yang juga tergolong cukup baik. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai Mitra BPS Kabupaten Cirebon cukup profesional dalam menjalankan tugasnya, meskipun ada beberapa area yang belum sepenuhnya maksimal. Salah satu item yang memperoleh nilai tertinggi adalah "Saya berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada responden atau pihak terkait lainnya saat survey ke lapangan", yang mencerminkan antusiasme dan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Namun, pada pernyataan "Saya mampu mempengaruhi orang lain untuk menerima ide atau usulan saya saat di lapangan", nilai yang lebih rendah

menunjukkan bahwa pegawai mungkin kurang terbuka dalam menerima atau mempengaruhi ide rekan kerja di lapangan.

Sementara itu, pada variabel Employee Performance (Y), hasil kuesioner menunjukkan nilai rata-rata 3,25, yang masuk dalam kategori cukup baik. Secara keseluruhan, pegawai merasa puas dengan kinerja mereka dan merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Salah satu item yang memperoleh nilai tertinggi adalah "Saya siap menerima tanggung jawab tambahan demi kemajuan organisasi", yang mengindikasikan bahwa pegawai merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Meskipun demikian, pada item "Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan terus menerus", nilai yang lebih rendah menunjukkan bahwa meskipun pegawai mampu bekerja secara mandiri, mereka masih lebih memilih untuk bekerja secara kolaboratif untuk mencapai hasil yang lebih baik.

**Tabel 4 Uji Validitas Interpersonal Communication**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,899	0,2061	Valid
2	0,954	0,2061	Valid
3	0,940	0,2061	Valid
4	0,936	0,2061	Valid
5	0,936	0,2061	Valid
6	0,949	0,2061	Valid
7	0,907	0,2061	Valid
8	0,945	0,2061	Valid
9	0,876	0,2061	Valid
10	0,888	0,2061	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 24*

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Interpersonal Communication* dinyatakan Valid. Hal itu dilihat dari rhitung > rtabel.

**Tabel 5 Uji Validitas Profesional Competence**

<b>Pernyataan</b>	<b>R hitung</b>	<b>R tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,871	0,2061	Valid
2	0,924	0,2061	Valid
3	0,784	0,2061	Valid
4	0,881	0,2061	Valid
5	0,852	0,2061	Valid
6	0,919	0,2061	Valid

7	0,703	0,2061	Valid
8	0,877	0,2061	Valid
9	0,914	0,2061	Valid
10	0,899	0,2061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 24

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil Uji Validitas angket variabel *Profesional Competence* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari rhitung > rtabel.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Employe Performance**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,852	0,2061	Valid
2	0,919	0,2061	Valid
3	0,955	0,2061	Valid
4	0,949	0,2061	Valid
5	0,856	0,2061	Valid
6	0,903	0,2061	Valid
7	0,900	0,2061	Valid
8	0,868	0,2061	Valid
9	0,878	0,2061	Valid
10	0,899	0,2061	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 24

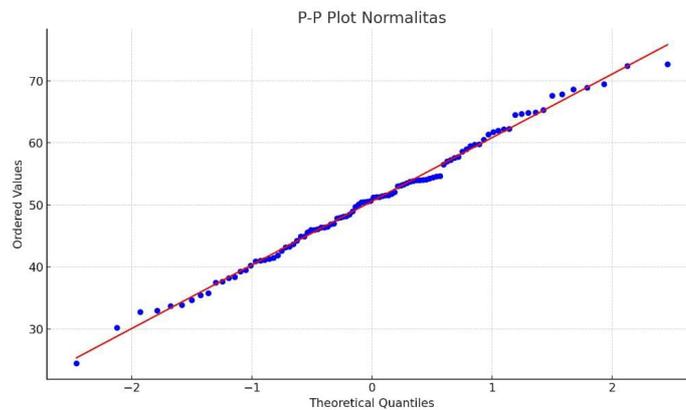
Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel *Employe Performance* dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari rhitung > rtabel.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Interpersonal Communication</i>	Cronbach`s Alpha	Keterangan
<b>X1</b>	<b>0,793</b>	<b>Realiabel</b>
<b>X2</b>	<b>0,788</b>	<b>Realiabel</b>
<b>Y</b>	<b>0,791</b>	<b>Realiabel</b>

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *Interpersonal Communication* (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,793, variabel *Profesional Competence* (X2) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,788, variabel *Employe Performance* (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,791. Maka dari instrument *Interpersonal Communication* (X1), *Profesional Competence*, dan *Employe Performance* berada pada interval 0,60 – 0,799 sehingga dapat

dinyatakan “Reliabel” karena Cronbach Alpha > 0,50 dengan kriteria “Tinggi”. (berada pada interval 0,60 – 0,799)



**Gambar 1 Uji Normalitas P-P Plot Normalitas**

Dalam penelitian ini Uji Normalitas dilakukan menggunakan grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Berdasarkan gambar 1 diatas diketahui titik-titik pada grafik sebagian besar menyebar di garis diagonal mengikuti pola garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi.

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.10223616
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.067
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 24

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil uji normalitas dengan kolomogrov-smirnov test yaitu pada Asymp.Sig (2-tailed) sebesar  $0,173 > 0,05$  yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.451	3.522		7.794	.000		
	X1	.178	.133	.221	1.341	.184	.477	2.096
	X2	.097	.146	.109	.664	.509	.477	2.096

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 24

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui nilai VIF pada kolom Collinearity Tolerance yaitu sebesar 0,2,096 yang artinya Tolerance  $> 0,10$  atau  $0,2,096 < 10$  dan nilai Tolerance  $>$  sebesar 0,477 yang artinya Tolerance  $> 0,10$  atau  $0,477 > 10$ . Dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak ada gejala multikolinearitas atau tidak terdapat kolerasi antar variabel independent.

**Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastsitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27.451	3.522		7.794	.000
	X1	.178	.133	.221	1.341	.184
	X2	.097	.146	.109	.664	.509

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 24

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui nilai Signifikan (Sig) (X1) = 0,184 dan untuk (X2) = 0,509 kedua nilai lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

**Tabel 11 Uji Regresi linier berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.451	3.522		7.794	.000
	X1	.178	.133	.221	1.341	.184
	X2	.097	.146	.109	.664	.509
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS 24

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:  $Y = a + bx_1 + bx_2$

$Y = 27,451 + 0,178 bx_1 + 0,097 bx_2$  Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah jika konstanta sebesar 27,451 artinya jika *Interpersonal Communication* (X1) dan *Profesional Competence* (X2) bernilai > 0, maka nilai *Employee Performance* (Y) sebesar 27,451.

Jika koefisien regresi variabel *Interpersonal Communication* (X1) sebesar 0,178 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *Interpersonal Communication* (X1), maka akan meningkatkan *Employee Performance* (Y) pada pegawai Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antar *Interpersonal Communication* (X1) dengan *Employee Performance*(Y). Semakin naik *Interpersonal Communication* (X1) maka semakin meningkat *Employee Performance* (Y) pada pegawai.

Jika koefisien regresi variabel *Profesional Competence* (X2) sebesar 0,97 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel *Profesional Competence* (X2), maka akan meningkatkan *Employee Performance* (Y) pada pegawai Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon.. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Profesional Competence* (X2) dengan *Employee Performance* (Y). Semakin naik *Profesional Competence* (X2) maka semakin meningkat *Employee Performance* (Y).

**Tabel 12 Uji Analisis koefisien Determinasi (R2)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 <sup>a</sup>	.096	.070	11.25972

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output model summary diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,96, Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel *Interpersonal Communication* dan *Profesional Competence* terhadap *Employe Performance* sebesar 0,96%. Sedangkan sisanya sebesar 90,4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 13 Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.451	3.522		7.794	.000
	X1	.178	.133	.221	1.341	.184
	X2	.097	.146	.109	.664	.184

a. Dependent Variable: Y

Tabel = (df=91-2=89)= 1,986

Hasil pengujian pengaruh *Interpersonal Communication* terhadap *Employe Performance* , hasil data output diketahui bahwa thitung = 1,341 sementara ttabel = 1,986 sehingga dapat disimpulkan bahwa thitung 1,341. Sementara nilai signifikan yang didapat sebesar 0,184 > 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti *Interpersonal Communication* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employe Performance*.

Dari hasil pengujian pengaruh *Profesional Competence* terhadap *Employe Performance*, hasil data output diketahui bahwa thitung = 0,664 sementara ttabel = 1,986 sehingga dapat disimpulkan bahwa thitung 0,664 < ttabel 1,986 sementara nilai signifikan yang didapat sebesar 0,184 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak Jadi variabel *Profesional Competence* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employe Performance*.

**Tabel 14 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13357.593	2	6678.797	698.415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	831.963	87	9.563		
	Total	14189.556	89			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas yaitu *Interpersonal Communication* dan *Profesional Competence* diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 3,696 dan nilai Ftabel  $Df_1=2, Df_2=87$  atau  $\alpha = 0,05$ ,  $91-2 = 89$  diperoleh Ftabel sebesar 3,099 dengan membandingkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Interpersonal Communication* dan *Profesional Competence* mempunyai pengaruh positif signifikan bersamaan (Simultan) terhadap *Employee Performance* pada Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikan:  $Sig = .000 < 0,05$ , maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Interpersonal Communication* dan *Profesional Competence* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Interpersonal Communication terhadap Employee Performance**

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), komunikasi interpersonal merupakan bagian dari strategi pengembangan hubungan kerja yang efektif antara individu dalam organisasi. Berdasarkan hasil prasarvei, mayoritas petugas lapangan di Mitra BPS Kabupaten Cirebon menunjukkan tingkat empati, keterbukaan, dan dukungan yang masih tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan lemahnya dimensi hubungan antar pribadi yang justru menjadi fondasi utama dalam tim kerja yang sinergis.

Dari sisi MSDM, komunikasi interpersonal yang tidak efektif dapat menghambat pembentukan trust, koordinasi tugas, serta penyelesaian konflik, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja individu dan tim. Robbins dan Judge (2017) menyebutkan bahwa komunikasi adalah jembatan utama yang menghubungkan perencanaan manajerial dengan pelaksanaan kerja. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka strategi sumber daya manusia akan sulit diimplementasikan secara optimal.

Rendahnya kemampuan mendengar aktif dan memberikan feedback juga mencerminkan kurangnya pelatihan soft skills dalam proses pengembangan SDM. Padahal, program pelatihan yang dirancang dalam MSDM idealnya tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, melainkan juga pada penguatan aspek sosial-emosional individu yang berinteraksi langsung dengan masyarakat.

### **Pengaruh Profesional Comptence Terhadap Employe Performance**

Kompetensi profesional merupakan pilar utama dalam sistem MSDM, khususnya dalam manajemen kinerja. Berdasarkan data survei, ditemukan bahwa meskipun sebagian besar mitra mampu menyelesaikan tugas-tugas teknis, terdapat permasalahan dalam aspek tanggung jawab, etika kerja, dan konsistensi pelayanan terhadap responden. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki belum sepenuhnya mencerminkan profesionalisme yang utuh.

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi profesional bukan hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap dan nilai kerja yang mendorong hasil kerja unggul. Dalam konteks Mitra Statistik BPS, kendala seperti kurangnya penguasaan instrumen survei, kurangnya pengalaman lapangan, serta lemahnya pengendalian emosi saat menghadapi responden mencerminkan gap dalam sistem rekrutmen dan pengembangan pegawai.

Dari sudut pandang MSDM, hal ini menunjukkan perlunya penerapan model competency-based human resource management (CBHRM), yaitu sistem yang menjadikan kompetensi sebagai dasar dalam semua fungsi MSDM, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja.

### **Pengaruh Interpersonal Communication dan Profesional Competence Terhadap Employe Performance**

Dalam kerangka MSDM strategis, employee performance merupakan outcome dari sistem kerja yang terintegrasi, di mana komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional menjadi dua variabel penting yang saling melengkapi. Kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada "apa" yang dikerjakan (kompetensi), tetapi juga "bagaimana" proses itu dilakukan (komunikasi).

Dari temuan penelitian ini, terlihat bahwa kegagalan dalam mencapai target kinerja BPS tahun 2024, seperti rendahnya capaian pada sensus pertanian, updating PODES, dan diseminasi data, dapat dikaitkan dengan lemahnya sinergi antara kemampuan teknis dan relasional para mitra. Manajemen kinerja dalam MSDM menekankan bahwa outcome pegawai tidak semata diukur dari kuantitas dan ketepatan waktu kerja, melainkan juga kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi.

Oleh karena itu, rekomendasi yang relevan adalah perlunya integrasi antara pelatihan interpersonal communication dan peningkatan kompetensi teknis secara berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep pelatihan terpadu dalam MSDM yang menekankan

pembentukan pegawai yang tidak hanya terampil tetapi juga adaptif, komunikatif, dan profesional dalam menghadapi dinamika kerja lapangan.

#### **D. KESIMPULAN**

Komunikasi interpersonal sebagai faktor hubungan kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun secara statistik belum mencapai tingkat signifikansi. Dalam perspektif MSDM, ini menandakan pentingnya iklim komunikasi yang mendukung misalnya penerapan program coaching dan budaya umpan balik untuk memperkuat interaksi antar pegawai sebelum masuk ke fase peningkatan kinerja.

Kompetensi profesional sebagai fondasi pengembangan SDM, profesional competence terbukti berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja. Hal ini menggarisbawahi kebutuhan organisasi untuk menyusun career development plan yang terstruktur, menyelenggarakan pelatihan teknis (upskilling) dan sertifikasi lapangan sebagai bagian dari strategi pengelolaan talenta dan retensi.

Sinergi antara komunikasi dan kompetensi, uji simultan mengonfirmasi bahwa komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional bersama-sama menjadi prediktor signifikan bagi kinerja karyawan. Dari sudut pandang MSDM, ini mengimplikasikan bahwa program HR sebaiknya mengintegrasikan modul-modul soft skills (komunikasi, teamwork) dengan hard skills (kepakaran teknis) dalam kerangka competency-based training untuk hasil yang optimal.

Tingkat Kontribusi Variabel terhadap Kinerja ( $R^2 = 9,6\%$ ) Nilai koefisien determinasi sebesar 9,6% mengindikasikan bahwa mayoritas faktor penentu kinerja masih berasal dari area lain di luar komunikasi interpersonal dan kompetensi profesional. Dalam praktik MSDM, organisasi perlu melakukan kompetensi mapping lebih luas meliputi motivasi, engagement, budaya organisasi serta melakukan needs assessment berkala untuk merancang intervensi SDM yang komprehensif.

#### **E. DAFTAR PUSTAKA**

- Agama, I., Bunga, I., & Cirebon, B. (2020). Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Kompetensi Profesional Guru MA An-Nur Setupatok Kabupaten Cirebon Agus Prayitno 17.
- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai

- Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Alawaqleh, Q. A. (2021). The Effect of Internal Control on Employee Performance of Small and Medium-Sized Enterprises in Jordan: The Role of Accounting Information System. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 855–863. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.0855>
- Diah Musirin, S. (2019). Komunikasi Interpersonal dan Budaya Kerja pada Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemerintah. In *Jurnal Komunikasi | (Vol. 4, Issue 2)*. Ekonomi, J., Manajemen, A., Dan Keuangan ; Suriadi, B., & Batubara, M. (2022). Company Performance Improvement Strategy Through Human Resource Management And Job Satisfaction And Its Impact On Employee Productivity. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 3(4), 1219–1228. <https://doi.org/10.53697/emak.v3i4>
- Gesti Timur Sari Magister Manajemen Sarjanawiyata Tamansiswa, A. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Gesti Timur Sari Magister Manajemen Sarjanawiyata Tamansiswa, A. (2023b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Mahendra, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Effects of Interpersonal Communication and Compensation on Employee Performance of PT Panen Jaya Sepasang Palembang. In *International Journal of Marketing & Human Resource Research (Vol. 3, Issue 1)*.
- Saragih, M. (2020b). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Utara Sumedang, K. (2022b). Analysis of Human Resources Competencies in Improving Employee Performance at Woori Saudara Bank KCP Sumedang.
- Susanti, E. N., Arisa Oktarina, I., & Ratnasari, S. L. (2022a). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. 11 Nomor 1 : 188-199, 188–199. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Swadaya, U., Jati, G., Hardjowikarto, H. D., Program, R. R., & Manajemen, S. (2022b). The Influence Of Organizational Competencies And Culture On Employee Performance PT.

BPR Majalengka Jabar Hj. Dharliana Hardjowikarto 1) Rena Rosiana 2).

Yayan Nurbayan, A. S. A. B. I. N. (2025). Teachers' Profesional competence In Teaching Arabic As A Foreign Language In Secondary Schools : A Praxeology Perspective. vol.8 no. 1.

Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., Nurhadian, A. F., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bandung, P. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA SALAH SATU INSTANSI DI KOTA BANDUNG). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj>

Fitria Agustina, & Mochammad Isa Anshori. (2024). Peran Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i2.1773>

Illah, L., & Nashrudin, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN JAWILAN KABUPATEN SERANG. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1>

Tusakinah, J. A., & Fadel, M. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTAR PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TANAH DATAR. In *Journal of Cahaya Mandalika (Vol. 2, Issue 1)*.