



Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi

The Role of Organizational Communication in Organizational Development

Ade Juliani Firdaus¹⁾, Eka Syahfitri Fadilah Siregar²⁾, Tiara Aulia Pratiwi³⁾, & Dedi Saputra⁴⁾*

Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komunikasi organisasi dalam pengembangan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu. Peran pimpinan dalam mengembangkan komunikasi dalam organisasi. Pertama, pimpinan harus memiliki gaya komunikasi yang dapat menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pimpinan. Dalam hal ini seorang pimpinan yang efektif harus menggunakan gaya komunikasi yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Sehingga melalui gaya komunikasi tersebut pimpinan dapat memberikan pemahaman penting kepada setiap individu atau pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karenanya pada hal ini pimpinan berperan untuk memastikan bahwa komunikasi tersebut berjalan sesuai dengan alur yang dibangun di organisasi tersebut. Didalam proses pengembangan organisasi ada upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Pimpinan, Pengembangan Organisasi

Abstract

This study aims to determine the role of organizational communication in organizational development. This study uses a literature review method (library research). Literature research is research conducted using literature (library), either in the form of books, notes, or reports on the results of previous research. The role of leadership in developing communication within the organization. First, the leader must have a communication style that can describe the combination of behavior between the style that has become his personality and the style of a leader. In this case an effective leader must use different communication styles in different situations. So that through this communication style the leader can provide important understanding to each individual or employee in the organization. Therefore, in this case the leadership role is to ensure that the communication goes according to the flow built in the organization. In the organizational development process there are planned efforts made at the organizational level to increase effectiveness and enable the organization to achieve its strategic goals

Keywords: Organizational communication, Leadership, Organizational Development

How to Cite: Firdaus, A.J. Siregar, E.S.F. Pratiwi. T.A. & Saputra, D. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2) 2021: 134-140

*E-mail: tiaraauliaprtw@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia diwajibkan untuk menjadikan sebuah komunikasi sebagai ajang dalam membangun sebuah jalinan antara manusia satu dengan manusia lainnya. Manusia harus bisa membangun komunikasi yang baik agar tidak adanya saling perpecahan maupun permasalahan, sebab jika kita tidak dapat melakukan komunikasi dengan baik maka akan sering terjadi perselisihan didalam hidup namun sebaliknya jika kita melakukan komunikasi yang baik maka didalam hidup akan menjadikan diri kita untuk tenang dan damai. Komunikasi adalah salah satu aspek yang penting disebuah kehidupan dimana, manusia sangat bergantung pada sebuah komunikasi yang diucapkan dengan manusia lainnya, baik secara dekat maupun tidak dekat. Sebuah komunikasi organisasi akan lemah jika tidak ada komunikasi. Maka dari itu, komunikasi disini sangat berperan untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi (Adham, dkk. 2020).

Organisasi tidak berada dalam ruang isolasi. Organisasi harus menetapkan dan memelihara suatu jaringan untuk tetap hidup dan berfungsi. Organisasi harus memelihara suatu jaringan hubungan pertukaran dengan sejumlah organisasi lain dimana organisasi itu eksis dan melibatkan diri dalam transaksi-transaksi dengan maksud memperoleh dukungan, mengatasi perlawanan, pertukaran sumber daya, penataan lingkungan dan memindahkan sistem norma dan nilai. Yang sangat penting adalah strategi dan taktik/kiat, dimana kepemimpinan menyesuaikan diri atau melakukan adaptasi dalam lingkungan tersebut.

Oleh karena itu suatu organisasi akan memiliki lima unsur yang mesti ada, yaitu (1) Kepemimpinan menunjuk pada kelompok orang yang secara aktif berkecimpung dalam merumuskan doktrin dan program dan yang mengarahkan pelaksanaan dan interaksinya dengan lingkungan. Unsur ini merupakan unsur yang paling kritis dalam pengembangan organisasi karena proses perubahan yang dilakukan dengan sengaja itu memerlukan manajemen yang intensif (2) Doktrin sebagai spesifikasi dari nilai-nilai, tujuan, dan metode operasional yang mendasari tindakan. Doktrin dipandang sebagai sederetan kebijakan yang memproyeksikan baik internal organisasi itu sendiri maupun eksternal dari seperangkat citra dan harapan mengenai tujuan organisasi dan gaya-gaya tindakan. (3) Program menunjuk kepada tindakan-tindakan tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan jasa yang merupakan keluaran dari organisasi tersebut. Program merupakan terjemahan dari kebijakan kedalam pola tindakan yang nyata dan alokasi energi dan sumber daya lainnya baik internal maupun lingkungan eksternal (4) Sumber daya adalah masukan: keuangan, fisik, manusia, teknologi dan informasi. Pengerahan dan penyediaan sumber daya secara mantap dan dapat diandalkan mempengaruhi tiap segi kegiatan organisasi. (5) Struktur intern menunjuk kepada struktur dan proses-proses yang diadakan untuk bekerjanya organisasi dan pemeliharannya.

Organisasi membutuhkan orang yang bersemangat, manajemen partisipatif, serta tim kerja yang terarah dan terpadu di tempat kerja. Kemampuan memaksimalkan potensi pegawai ditentukan oleh aspek manajemen lunak meliputi cara individu diperlakukan, diberi inspirasi dan tantangan untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik mereka, serta bimbingan manajer menjadikan performa pegawai yang luar biasa.

Seiring dengan sebuah kebutuhan akan memunculkan komunikasi dalam sebuah organisasi. Morissan (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) mengatakan, sebuah komunikasi

akan terbentuk dengan sendirinya di dalam organisasi. Pada komunikasi organisasi terdapat sebuah keberhasilan dalam mencapai kerjasama yang berkaitan dalam organisasi, yakni komunikasi yang baik yang didapat dalam manusia yang berkualitas pula didalamnya. Didalam sebuah organisasi harus ada seorang pemimpin yang memiliki peran dalam mengelola suatu kualitas dalam melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi sehingga seorang pimpinan harus dapat menguasai serta memahami cara bagaimana membangun sebuah komunikasi yang efektif dengan suatu sistem komunikasi yang partisipatif. Untuk membangun sebuah komunikasi organisasi memang bukan suatu pekerjaan yang mudah sebab didalam organisasi pasti memiliki karakter yang berbeda-beda. Termasuk adanya perbedaan yang dimulai dari pengetahuan, kemampuan, perilaku, nilai dan norma sosial serta perbedaan lainnya yang ada pada karakter seorang individu. Adapun perbedaan lainnya ada pada berbagai posisi yang terdapat di suatu organisasi baik dari pegawainya sendiri maupun dari pimpinannya.

Komunikasi organisasi merupakan sistem yang saling berkaitan yakni antara komunikasi eksternal dan komunikasi internal. Komunikasi eksternal yaitu komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luarnya, sedangkan komunikasi internal yaitu komunikasi dalam organisasi itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan kepada pimpinan, komunikasi dari pimpinan kepada pegawai, komunikasi sesama pegawai yang sama tingkatnya. Misalnya komunikasi dalam penjualan produk, pembuatan iklan, dan hubungan dengan masyarakat umum (Zelko dan Dance dalam Tisnawati & Priansa, 2018)

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dengan bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi downward, komunikasi upward, atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan komunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program (Redding dan Saborn dalam Tisnawati & Priansa, 2018)

Robbins (dalam Prabawa, 2013), menyatakan ada 4 fungsi komunikasi didalam sebuah organisasi Pengendalian perilaku anggota dengan beberapa cara, agar petunjuk-petunjuk ditaati oleh bawahan, Motivasi, membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang harus dikerjakan untuk memperbaiki kinerja dibawah standar, Sarana pengungkap emosi (kepuasan, frustrasi, dll), Memberikan informasi yang mempermudah pengambilan keputusan. Sementara itu Bungin (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa fungsi komunikasi di dalam organisasi adalah sebagai berikut : Fungsi Informatif, Maksud dari informatif adalah seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih tepat. Melalui informasi yang diperoleh, setiap anggota dapat melaksanakan tugas secara pasti., Fungsi Regulatif, Fungsi regulatif berkaitan dengan berbagai peraturan yang perlu diikuti dalam suatu organisasi. Fungsi Persuasif, Dalam mengatur suatu organisasi tidak cukup dengan mengandalkan kewenangan dan kekuasaan. Adanya kenyataan ini, banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi pegawainya daripada memberi perintah, Fungsi Integratif, Ada dua saluran komunikasi formal yang terjadi dalam setiap organisasi, seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut dan laporan kemajuan organisasi.

Ciri-ciri dari komunikasi organisasi antara lain (Mahmudah, 2015), terstruktur dimana struktur terkait dengan otoritas yaitu kewenangan yang melekat pada jabatan. Dalam komunikasi organisasi umumnya terdapat struktur walaupun diantara kedua

pihak yang berkomunikasi tidak punya jabatan tetapi tetap ada posisi strukturalnya walaupun bersifat informal, serta bersifat stabil dan terencana. Ciri selanjutnya dalam komunikasi organisasi biasanya terdapat aturan-aturan atau standar rules yang disepakati bersama oleh individu-individu yang menjadi anggota suatu organisasi. Komunikasi organisasi juga cenderung terprediksi, dengan kata lain komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses membangun hubungan untuk mengurangi ketidakpastian lingkungan karena sifat struktur yang teratur dan stabil sehingga bisa terprediksi. Ketidakpastian dan memprediksi kemungkinan yang akan terjadi. Ketidakpastian dalam organisasi melingkupi suatu peran dan sifatnya bisa berbeda tergantung individunya. Dalam komunikasi organisasi, komunikasi bisa terjadi secara berjenjang pada level yang berbeda. Dalam prosesnya, penyampaian pesan-pesan biasanya melalui saluran komunikasi yang terjadi dari suatu level ke level lain.

Komunikasi dalam praktik sehari-harinya menurut Liliwari (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) memiliki beberapa esensi yang lekat dengan gaya komunikasi, yaitu : Gaya Emosional (*Emotive Style*), adalah komunikasi yang tampak aktif, lembut, mengambil inisiatif sosial, dan menyatakan pendapat secara emosional, Gaya Pengarah (*Director Style*), adalah komunikasi yang tampak melalui penyampaian pendapat sebagai orang sibuk, terkadang mengirimkan informasi, tapi tidak memandang orang lain, bersikap serius dan suka mengawasi orang lain, Gaya Reflektif (*Reflective Style*), adalah komunikasi yang tampak mengontrol ekspresi emosi yang menunjukkan pilihan tertentu dan memerintah, Gaya Suportif (*Supportive Style*), adalah komunikasi yang tampak diam, tenang, serta penuh perhatian, cenderung menghindari kekuasaan, dan membuat keputusan dengan mempertimbangkan semua pihak.

Gaya komunikasi yang digunakan seorang pimpinan menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pimpinan yang memiliki tiga pola dasar, yaitu mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dapat dicapai yang merupakan gaya dasar yang pada dasarnya harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Selain itu, secara umum ada 4 bentuk gaya komunikasi yang dilakukan oleh seorang pimpinan, yaitu mengarahkan, mendukung, berpartisipasi, dan berorientasi pada tugas.

Konsep "pimpinan" berasal dari bahasa Inggris, yaitu "leader" dan "kepemimpinan" dari "leadership". pemimpin adalah orang yang paling berorientasi pada hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini akan positif jika seseorang mengetahui apa yang diinginkannya. Kouzes dan Posner (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan bahwa pimpinan adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. pimpinan yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Fiedler (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa pimpinan merupakan seseorang yang berada dalam kelompok sebagai pemberi tugas atau pengarah dan mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta merupakan penanggung jawab utama. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok, di mana ada orang yang memberi tugas (pimpinan) dan orang lain yang diberi tugas (pegawai). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pimpinan adalah seorang yang memiliki atribut, seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status, dan sebagainya. Timple (dalam Tisnawati & Priansa, 2018) menyatakan, bahwa pimpinan adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas juga bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi. Jadi dapat disimpulkan, bahwa Pimpinan adalah seseorang yang memiliki

kecakapan dan wewenang untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Wilson (dalam Rohmah, 2015) Salah satu keterampilan yang harus dimiliki seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu untuk dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pimpinannya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakannya.

Pengembangan organisasi didefinisikan beragam oleh praktisi dan ahli teori, salah satunya, karena kompleksitasnya. Pada dasarnya, pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Konsep ini secara resmi muncul pada 1950-an (meskipun beberapa teori mundur ke tahun 1920) dan umumnya merujuk kepada psikolog Kurt Lewin. Pengembangan organisasi mencakup teori dan praktik dari perubahan terencana dan sistemik pada sikap, keyakinan, dan perilaku pegawai melalui program pelatihan jangka panjang. PO sering kali digambarkan sebagai “berorientasi pada tindakan”. Biasanya, PO dimulai dengan mendiagnosis status quo dan kebutuhan di tingkat organisasi secara saksama. PO dilakukan antar disiplin ilmu untuk mengambil teknik-teknik dari ilmu perilaku, terutama sosiologi dan psikologi (termasuk teori pembelajaran, motivasi, dan kepribadian). Bidang-bidang terkait yang muncul meliputi pengembangan kapasitas, pemikiran sistem, pemikiran kompleksitas, epidemiologi klinis, dan pembelajaran organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur (*library research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan), baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian terdahulu. Kutipan-kutipan dalam tulisan ini didasarkan pada pendapat-pendapat ahli dan hasil-hasil penelitian terdahulu tentang komunikasi organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sering sekali kita jumpai begitu banyak perbedaan dalam menerima suatu pernyataan ataupun perkataan dari sebuah komunikasi, dengan adanya perbedaan itu tidak bisa kita pungkiri bahwasannya sering juga terjadi suatu konflik atau permasalahan yang akan terjadi ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik. Hal ini bisa terjadi karena informasi yg diterima salah dalam menilainya. Didalam kehidupan sehari-hari, berkomunikasi secara baik dan benar sangat dibutuhkan dalam berinteraksi dengan individu yang satu dengan yang lainnya agar terhindar dari sebuah konflik dan dapat menjalin keselerasan antar individu dalam menerima sebuah informasi.

Dalam menjalankan roda organisasi peran pimpinan puncak di dalam organisasi dalam merancang kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya adalah sangat penting. Pimpinan puncak organisasi memiliki peran mengarahkan desain perencanaan termasuk menetapkan faktor-faktor esensial dalam strategi manajemen yang akan dijalankan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Faktor komunikasi sering dianggap sebagai

suatu sub sistem yang melengkapi strategi manajemen secara keseluruhan. Dengan kata lain faktor komunikasi tidak dipandang sebagai sebuah faktor yang esensial demi tercapainya tujuan organisasi. Apa yang terjadi pada masalah komunikasi di dalam organisasi inilah disebut dengan krisis komunikasi. (Sahputra, 2020).

Peran pimpinan dalam mengembangkan komunikasi dalam organisasi, pertama, pimpinan harus memiliki gaya komunikasi yang dapat menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pimpinan. dalam hal ini seorang pimpinan yang efektif harus menggunakan gaya komunikasi yang berbeda dalam situasi yang berbeda. sehingga melalui gaya komunikasi tersebut pimpinan dapat memberikan pemahaman penting kepada setiap individu atau pegawai yang ada didalam organisasi tersebut. yang nantinya kesalahpahaman akan minim terjadi. kedua, komunikasi dalam organisasi muncul melalui alur komunikasi yang terbangun didalamnya, alur komunikasi tersebut berkaitan dengan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, pegawai dan pimpinan, maupun antara pegawai dan pegawai. oleh karenanya pada hal ini pimpinan berperan untuk memastikan bahwa komunikasi tersebut berjalan sesuai dengan alur yang dibangun di organisasi tersebut.

Dalam manajemen perencanaan merupakan suatu hal yang mutlak harus dilakukan. Sebagaimana para sarjana merumuskan berbagai konsep dalam manajemen, dimulai dengan perencanaan yang akan menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan pada suatu periode tertentu. Perencanaan yang disusun sangat terkait dengan berbagai kondisi yang tengah terjadi. (Sahputra, 2020).

Sebagai seorang pimpinan tentu saja harus dapat melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahannya. Oleh karena itu sebagai seorang pemimpin harus mampu mengemban sebuah tanggung jawab yang besar, berani dalam mengambil sebuah keputusan, memiliki skill dan wawasan yang luas, serta mempunyai keahlian yang cukup baik dalam melakukan sebuah komunikasi. Hal ini dapat kita lihat nantinya ketika komunikasi berjalan dengan baik maka apapun tugas yang akan diberikan oleh seorang pimpinan ke bawahan akan terlaksana dengan baik. Pada dasarnya, pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Pengembangan organisasi mencakup teori dan praktik dari perubahan terencana dan sistemik pada sikap, keyakinan, dan perilaku pegawai melalui program pelatihan jangka panjang. PO sering kali digambarkan sebagai "berorientasi pada tindakan".

SIMPULAN

Komunikasi Organisasi adalah bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Didalam komunikasi organisasi ada salah satu keberhasilan untuk menggapai suatu kerjasama yang berkesinambungan didalam suatu organisasi, yaitu komunikasi organisasi yang baik yang tercipta dari sumberdaya manusianya sendiri.

Didalam sebuah organisasi harus ada seorang pemimpin yang memiliki peran dalam mengelola suatu kualitas dalam melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi sehingga seorang pimpinan harus dapat menguasai serta memahami cara bagaimana membangun sebuah komunikasi yang efektif dengan suatu sistem komunikasi yang partisipatif. Pimpinan adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan wewenang untuk

mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai Informatif, Regulatif, Persuasif dan Integratif. Selain fungsi, komunikasi dalam kesehariannya memiliki beberapa esensi yang lekat dengan gaya komunikasi, yaitu Gaya Emosional, Gaya Pengarah, Gaya Reflektif dan Gaya Suportif. Gaya komunikasi yang digunakan seorang pimpinan menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pimpinan yang memiliki tiga pola dasar, yaitu mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dapat dicapai yang merupakan gaya dasar yang pada dasarnya harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya, pengembangan organisasi adalah upaya terencana yang dilakukan di tingkat organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan memungkinkan organisasi untuk mencapai sasaran strategisnya. Pengembangan organisasi mencakup teori dan praktik dari perubahan terencana dan sistemik pada sikap, keyakinan, dan perilaku pegawai melalui program pelatihan jangka panjang. PO sering kali digambarkan sebagai "berorientasi pada tindakan".

DAFTAR PUSTAKA

- Adham, M., Wahyudiyanto, A., Arditiya, & Monetisari, A. (2020, Juni). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda. *Jurnal Maritim, Vol 10*.
- Colquitt. (2015). *Organization Behavior, theory and Practice*, Mc Graw Hill.
- Ghozali, Pengaruh Regionalitas Terhadap Komitmen Organisasional, Keterlibatan Kerja, (2002), *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol9, p.1-13
- Gibson, Ivancovich, Donnelly. (2010) *Organization 8 ed.*, Alih bahasa Nunuk Adiarni Jilid I, Binarupa Aksara.
- Hardiani, Adella. D and Prasetya, A. (2018). *Pengaruh kepercayaan Organisasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Jurnal. Administrasi Bisnis*. Vol. 21
- Mahmudah, D. (2015, Juli-Desember). Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Dalam Organisasi. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media, Vol. 19*.
- Manopo, J. V. (2014). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Membentuk Efektivitas kerja Karyawan CV. Magnum Sign And Print Advertising Samarinda. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman*.
- Mathis RL, Jackson JH. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Buku I. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, R. E. (2016). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni VOX Angelica. *e-journal "Acta Diurna"*, V.
- Prabawa, Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervenning (Studi Pada PT. TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko), 2013.
- Rohmah, D. S. (2015). Pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Skripsi Universitas Islam Syarif Hidayatullah.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi. *Jurnal Simbolika: Research and Learning in Communication Study*. 6 (2): 152-162.
- Tisnawati Sule, E. P., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. In P. R. Aditama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wahab, Abdul Aziz. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi)*, Bandung: Alfabeta.
- Zahara, E. (2018, April). Peranan Komunikasi Organisasi Terhadap Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 56 Universitas Dharmawangsa*.