



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 9437-9453

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Gaya Komunikasi Pimpinan Organisasi Divisi Redaksi Buletin Dalam Membangun Motivasi Kerja Anggota Lembaga Pers Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang

Muzdalifah^{1✉}, Wahyu Utami², Rastri Kusumaningrum³

Ilmu Komunikasi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: Muzdalifahulfa19@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gaya komunikasi organisasi yang dilakukan di divisi redaksi buletin lembaga pers mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang periode 2022 dalam meningkatkan motivasi kerja anggota. Penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana penerap gaya komunikasi organisasi pada divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 dalam meningkatkan motivasi kerja anggota, serta mencari tahu faktor apa yang menjadi penghambat dalam proses pembuatan produk buletin periode 2022. Dalam penelitian ini menggunakan metode pemahaman kualitatif dimana metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan suatu objek secara alamiah, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Teknik analisis data menggunakan teknik dari Miles, Huberman, dan Saldana yaitu reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi dalam penerapannya pimpinan divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 memiliki gaya komunikasi yang lebih dominan digunakan yaitu gaya komunikasi pengendalian (the controlling style), komunikasi berstruktur (the structuring style), dan gaya komunikasi menerima masukan (the gaya relishing). Faktor kurangnya motivasi anggota pada teori motivasi higienis dari Fredrick Herzberg dominan dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik. Faktor penghambat pembuatan produk buletin periode 2022 dari hasil penelitian adanya kesalahan komunikasi antara ketua kepada anggota, anggota kepada ketua, maupun anggota ke sesama anggota, seperti kekurangan komunikasi untuk berkoordinasi dan konfirmasi, kekurangan ketegasan dalam aturan penyelesaian tugas, serta kekurangan keseimbangan skill yang para anggotanya punya belum merata.

Kata Kunci: *Gaya Komunikasi Organisasi, Divisi Redaksi Buletin Lembaga Pers Mahasiswa*

Abstract

This research was conducted to look at the style of organizational communication carried out in the bulletin editorial division of the Singaperbangsa University Karawang student press agency for the 2022 period in increasing member motivation. This research was conducted which aims to analyze and find out how the organizational communication style is implemented in the editorial division of the LPM Unsika bulletin for the 2022 period in increasing member work motivation, as well as finding out what factors are inhibiting the process of making bulletin products for the 2022 period. In this study using the understanding method qualitative where this method aims to describe an object naturally, such as behavior, perception, motivation, and action. Data analysis techniques use techniques from Miles, Huberman, and Saldana, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the communication style in its application is the leadership of the editorial division of the LPM Unsika bulletin for the 2022 period has a more dominant communication style used, namely the controlling style of communication, the structuring style of communication, and the communication style of receiving input (the style of communication). relishing). The factor of lack of member motivation in the hygienic motivation theory of Fredrick Herzberg is dominantly influenced by extrinsic factors. The inhibiting factors for making a bulletin product for the 2022 period from the results of the study were communication errors between the chairperson and members, members to the chairperson, and members to fellow members, such as a lack of communication to coordinate and confirm, a lack of firmness in the rules for completing tasks, and a lack of skill balance among members. have uneven.

Keywords: *Organizational Communication Style, Student Press Institute Bulletin Editorial Division*

PENDAHULUAN

Suatu kelompok atau organisasi berharap dapat berjalan dengan baik, namun itu semua harus sejalan dengan hubungan komunikasi yang baik dengan sesama, sehingga membuat komunikasi yang efektif. Organisasi memiliki dua prinsip yaitu, bertahan (*Survive*) dan berkembang (*develop*), dalam upaya itu membutuhkan seorang pemimpin, jika suatu organisasi tidak memiliki pimpinan bagaimana organisasi dapat berjalan dengan baik, pemimpin yang baik mampu memotivasi pada anggotanya, untuk selalu berusaha mencapai kerja yang lebih baik. Selain itu juga pemimpin yang dapat memberikan pengarahan, mengevaluasi pada setiap usaha-usaha yang dilakukan anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa pemimpin yang baik, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dan hubungan antara anggota tidak harmonis karena kerja sama tidak efektif dan efisien (Lumentut *et al.*, 2017)

Permasalahan yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi tersebut, juga bisa terjadi pada organisasi pers khususnya yang terjadi pada divisi redaksi buletin Lembaga Pers

Mahasiswa (LPM) Unsika periode 2022. Setelah peneliti melakukan pengamatan langsung pada organisasi mahasiswa yang bergerak dibidang pers jurnalistik tersebut, sangat terlihat perubahan gaya komunikasi pemimpin divisi redaksi dan perubahan motivasi kerja anggota divisi redaksi buletin LPM Unsika tersebut, saat melakukan observasi di lapangan, peneliti menemukan sebuah permasalahan yang terjadi pada gaya komunikasi pimpinan divisi redaksi buletin LPM Unsika tersebut, dimana mempengaruhi waktu pengerjaan sebuah produk buletin ini berjalan selama 5 bulan waktu pengerjaannya yang hampir terbengkalai. Divisi redaksi buletin LPM Unsika bergerak di bidang jurnalistik khususnya pada media cetak, dengan adanya divisi redaksi buletin ini akan membuat mahasiswa mengetahui suatu peristiwa atau isu mengenai civitas kampus, hal ini dalam pengerjaannya harus cepat dan jelas dikarenakan akan dicetak serta disebarluaskan.

Waktu normalnya pada pengerjaan produk buletin itu *deadline* nya 1-2 bulan sampai percetakan hingga penerbitan, namun dalam periode sekarang pengerjaan buletin memakan waktu lamanya 5 bulan. Namun keterlambatan ini dapat dilihat dari kurang matangnya persiapan Pimred (Pimpinan Redaksi) dalam menjalani program kerja (Proker) nya, dan kurangnya ketegasan pimred kepada anggotanya untuk mengerjakan tugas, hal ini mengakibatkan produk buletin yang hampir terbengkalai tidak dikerjakan, dan membuat pengerjaan buletin ini menjadi kurang efektif, paling lama penyelesaian buletin maksimal dalam 3 bulan (Hasil observasi, 4 Januari 2023)

Keterlambatan pengerjaan produk buletin, salah satunya dirasakan oleh anggota kurangnya motivasi kerja dalam mengerjakan tugasnya, salah satu anggota kurangnya motivasi kerja karena pimpinan redaksi yang masih kurang dalam memberikan arahan mengenai berita yang akan di garap wartawan, ketegasan pimpinan dalam memberikan tugas dan memimpinnya, pimpinannya kurang aktif kepada anggotanya baik berkomunikasi maupun berkontribusi membantu kepada anggotanya secara langsung (Hasil observasi, 17 Desember 2022). Permasalahan yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan (2017) pada kantor PT. PLN (persero) bahwa kerja mereka dinilai kurang efektif dan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri karena salah menangkap informasi dalam kegiatan tersebut sehingga gaya komunikasi dari pemimpin dianggap kurang maksimal dan sulit dipahami dari sebagian pegawai dan kurang arahan serta memperhatikan pegawainya. Selain itu juga seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Senen *et al.*, (2021) pada Yayasan Nurul Ihsan memiliki pemimpin yang masih kurang kurangnya peranan kepemimpinan pada komunikasi yang harmonis serta pemberian binaan pegawainya hal ini menyebabkan tingkat motivasi rendah karna tidak

adanya disiplin masuk kerja, bermalas-malasan karena pegawainya merasa kurang diperhatikan oleh pemimpin.

Anggota yang merasakan kurangnya motivasi kerja akan berdampak pada kualitas dan proses pengerjaan tugasnya seperti kebingungan untuk memulai mengerjakan tugasnya, karena belum mengetahui kearah mana untuk membuat berita, menimbulkan rasa malas sehingga menyelesaikan tugas menjadi kurang baik (Hasil observasi, 23 Desember 2022). Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan oleh Suwandi (2021) bahwa anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang belum disiplin waktu misalnya apel pagi masih ada anggota yang tidak hadir tanpa keterangan serta kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas bila terjadi sesuatu pemerintahan tidak bertanggung jawab karena musibah dan kecelakaan kerja atas perintah yang tidak resmi.

Berdasarkan observasi yang ditemukan pada anggota divisi buletin yang kurangnya motivasi kerja, bahwa membutuhkan sikap gaya atau cara pemimpin yang mampu bertanggung jawab baik terhadap program kerja maupun kepada anggotanya, memiliki jiwa seorang pemimpin, pemimpin yang konsisten mengenai tugas maupun anggotanya, tidak hanya pas saat di awal progres saja dan di akhir hanya diadakan saat evaluasi hasil saja. Pimred yang bisa menjadi pemimpin sekaligus teman untuk anggotanya agar anggota tidak merasakan kurangnya motivasi kerja dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pimred yang berkomunikasi lebih akrab selain mengenai penugasan pada anggota seperti luangkan waktu menanyakan kendala, mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, mengayomi, mengerti kondisi, membantu, membimbing, dan mengingatkan wartawannya dalam deadline tugas. Pimred yang lebih aktif bersama anggotanya dalam berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut wakilnya bahwa pimred ini memiliki sifat *introvert* dari hal ini pimrednya hanya dekat dengan atasan, wakilnya dan hanya anggota yang dekat dengan pimrednya, hal ini menyebabkan kurangnya komunikasi kepada anggota yang tidak dekat dengan pimrednya baik dari keakraban maupun mengenai penugasan pada anggota (Hasil observasi, 4 Januari 2023). Sama seperti penelitian yang dilakukan Wibisono *et al.*, (2020) pada kantor desa Ngabeyan yang terjadi keterlambatan para perangkat desa yang masuk saat rapat internal dengan kepala desa dan terkadang adanya yang jarang masuk saat rapat sehingga gaya komunikasi kepala desa mengakibatkan kurangnya komunikasi secara *intens* antara pemimpin dengan anggota.

Pemilihan pimred ini ditunjuk oleh atasannya yaitu Kepala Departemen Media (Kadep). Karakteristik dipilihnya karena sudah sering terlibat dalam proyek buletin, sehingga mengerti jalannya program buletin ini pada saat masih menjadi anggota, serta memiliki

kemampuan dalam bidang jurnalistik, selain ini memiliki kepribadian yang dapat berfikir kritis, bertanggung jawab, solutif dan mempunyai jiwa memimpin dalam hal ini, atasan menjadi yakin bahwa mempercayakan divisi buletin ini kepada pimred yang akan sanggup dalam menjalankannya, namun alasan lainnya bahwa sudah sering berkerja sama dan menjadi orang terdekat dan akrab, mengetahui sifat masing-masing dan kedepannya dapat berkerjasama dengan baik (Hasil observasi, 10 Desember 2022)

Pimpinan redaksi buletin mengganti bentuk komunikasi yang dipakainya. Bentuk komunikasi yang dipergunakan pimpinan redaksi buletin akan berdampak pada organisasi tersebut. Pimpinan redaksi buletin lebih banyak menggunakan komunikasi secara tidak langsung, atau berkomunikasi lebih banyak melalui media whatsapp dikarenakan masih dalam kondisi pandemi. Karena mengganti bentuk komunikasi itulah yang menyulitkan anggota wartawan, serta menjadi penghambat berjalannya program buletin tersebut, karena wartawan lebih membutuhkan komunikasi secara langsung dibandingkan dengan media komunikasi (Hasil observasi, 4 Januari 2023).

Gaya komunikasi yang dipakai pimred itu masih belum sepenuhnya sesuai dengan gaya komunikasi sebagai seorang ketua organisasi. Menurut para anggota dari hasil observasi yakni bahwa pimrednya dapat dikatakan komunikasi baik namun gaya komunikasi yang digunakan masih belum sepenuhnya sesuai karena masih terdapatnya permasalahan yang terjadi di dalam divisi buletin dan adanya kekurangan yang terjadi pada pimred. Menurut pandangan dan pendapat para anggota, seseorang pimpinan itu jika dia sudah menjadi seorang pimpinan maka, mau tidak mau dia sudah harus bertanggung jawab dan melaksanakan kewajiban dan haknya pada anggotanya serta mencapai dari tujuan yang diinginkan bersama.

Komunikasi merupakan salah satu bentuk kekuatan utama, dalam sebuah organisasi. Komunikasi juga menjadi penentu dalam sebuah keberhasilan jalannya proses mencapai tujuan organisasi dengan partisipan orang. Setiap pemimpin menerapkan gaya atau cara komunikasi yang berbeda, hal itu diterapkan untuk mencapai komunikasi yang dituju dalam organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu dan memakai gaya berkomunikasi pada semua pihak baik secara formal maupun informal (Riski, 2021).

Pemimpin redaksi merupakan orang pertama yang bertanggung jawab atas program kerja divisi buletin, bertanggung jawab atas para anggotanya, bertanggung jawab dengan isi penerbitan media cetak, namun pemimpin redaksi juga dapat memberikan wewenang haknya kepada bawahannya yang menjadi tangan kanannya pimpinan redaksi. Gaya komunikasi merupakan ciri khas untuk berkomunikasi pada setiap manusia berbeda-beda. Gaya komunikasi pemimpin adalah suatu proses yang berada dalam suatu kelompok

tertentu karena setiap pemimpin memiliki gaya komunikasinya sendiri dan itu berdampak pada kerja pegawai. Sebagai seorang pemimpin dituntut untuk mampu menjalankan tugas tanggung jawab sebagai pemimpin, maka harus memiliki dasar kemampuan bagaimana masing-masing pesan dapat dikomunikasikan serta dapat memahami kondisi organisasi maupun anggotanya (Nurahman, 2017).

Bagi para anggota, adanya posisi pemimpin sangat diperlukan atas kedudukan dan kekuasaan karena seorang pemimpin tidak hanya membagi tugas, tetapi mengontrol dan mengkondisikan agar anggota dapat memahami setiap tugas yang diberikan. Sehingga komunikasi menjalin secara interpersonal dari pemimpin ke anggota. Hal ini bertujuan menjaga ikatan baik antara pemimpin dan anggota (Suhendi, 2021). Menurut Sholeh, H dalam (Adami, 2020) munculnya permasalahan yang biasanya terjadi di lapangan yaitu, organisasi tidak menerapkan komunikasi organisasi yang baik. Dalam hal ini seringkali sebuah organisasi tidak berjalan efektif, yang disebabkan oleh kinerja para pengurus kurang efektif dan koordinasi antara para pengurus, sehingga tidak berjalan dengan lancar. Maka dari itu tugas utama seorang pemimpin untuk menyelesaikan masalah tersebut, pemimpin mampu melakukan interaksi yang baik. (Adami, 2020)

Menurut Mustiningsih dalam (Rosaliawati *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam memerintah, bersikap dan berhubungan interaksi dengan orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Dengan begitu, gaya kepemimpinan memiliki dampak baik dalam hubungan harmonis dapat mengontrol pengikutnya untuk menjalankan tugas dan bertanggung jawab, artinya kepemimpinan kunci penting dalam kesuksesan efektifitas organisasi.

Menurut Ricky dan Ronald dalam (Wijono, 2018) menjelaskan arti kepemimpinan ialah tahap suatu proses memotivasi para pengikutnya atau orang lain untuk mau melakukan pekerjaan dalam langkah mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif terhadap pengikutnya, yang menjadi hal positif salah satu aspek munculnya untuk membangun sebuah motivasi pada pengikutnya.

Menurut Hakim dalam (Rêgo *et al.*, 2017) motivasi merupakan cara untuk mendorong keinginan seseorang di dalam diri dan menuntut berperilaku menjalankan suatu pekerjaan. Maka peran seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam organisasi dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya untuk membangun memotivasi guna menggerakkan pengikutnya menyelesaikan tugas-tugas kegiatan apa yang ingin dicapai, sehingga jalan kesuksesan organisasi berdampak pada gaya kepemimpinan tersebut (Fanny, 2015).

Berdasarkan permasalahan uraian yang di atas tersebut, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang, manakah gaya komunikasi yang digunakan pemimpin, dalam hal ini pimred masih belum cukup maksimal untuk dapat berkomunikasi secara efektif dan aktif terhadap para anggota, sehingga dapat berdampak pada motivasi kerja para anggota. Dalam hal tersebut yang dituangkan dalam penelitian berjudul "Gaya Komunikasi Pimpinan Organisasi Divisi Redaksi Buletin Dalam Membangun Motivasi Kerja Anggota Lembaga Pers Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang Periode 2022".

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendapatkan data atau hasil penelitian secara ilmiah apa adanya dengan keadaan yang diteliti untuk menarik sebuah kesimpulan atas kenyataan-kenyataan tersebut. Penelitian ini dilakukan pada organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Pers Mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang di dapat secara langsung ataupun tidak langsung.

Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling* dimana yang akan menjadi informan memiliki kriteria khusus diantaranya, kepengurusan LPM UNSika Periode 2022, anggota yang tergabung di LPM Unsika Periode 2022, dan anggota aktif LPM Unsika periode 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Divisi Redaksi Buletin LPM Unsika Periode 2022

Menurut Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 menerapkan gaya komunikasi yang digunakannya dapat menimbulkan dorongan atau hambatan pada anggota dalam organisasi. Peneliti menerapkan 6 gaya komunikasi dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gaya Komunikasi Mengendalikan (*The Controlling Style*)

Gaya komunikasi yang digunakan Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 gaya *Controlling* pimpinan menggunakan gaya ini yang sangat dibutuhkan anggota, jika ingin anggotanya kerja dengan cepat dan baik. Kegiatan komunikasi dalam gaya ini dapat dilihat dari hasil penelitian, Pimred memberikan arahan dan mengatur anggota namun tidak adanya membatasi tingkah laku dari anggotanya. Pimred juga mengontrol

mengecek mengenai penugasan proses kerja pada *jobdesk* mereka masing-masing. Hal ini belum sesuai sepenuhnya dengan gaya komunikasi *The Controlling Style* dimana orang yang menggunakan gaya ini disebut komunikator satu arah.

2. Gaya Komunikasi Keterbukaan dan Kedekatan (*The Equalitarian Style*)

“Gaya komunikasi yang digunakan Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022, bahwa yang digunakan Pimred dapat dilihat dari hasil wawancara Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 yang tidak membuka diri untuk beradaptasi dengan anggota. komunikasi secara informal dan santai agar anggota merasa nyaman juga tidak berjalan dengan lancar, sehingga hal ini menyebabkan anggota merasakan canggung dan merasa tidak diayomi oleh ketuanya. Pimred hanya berkomunikasi secara formal dan hanya mengenai tugas saja, sehingga komunikasi secara interpersonal tidak ada. Hal ini tidak sesuai dengan gaya komunikasi *The Equalitarian Style* yang sebenarnya orang yang menggunakan gaya komunikasi ini memiliki kesamaan serta kemampuan dapat membina hubungan yang baik dan dekat bahkan dalam konteks pribadi maupun lingkup kerja.

Dalam hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan menunjukan bahwa Pimred divisi redaksi buletin periode 2022, pada gaya ini Pimred tidak melakukan komunikasi diluar penugasan secara informal kepada anggota. Anggota juga merasa tidak ada hubungan secara seintens untuk sama seperti rekan kerja yang tidak terlalu kaku sebagai ketua organisasi, selain itu Pimred yang kurang merangkul dan melakukan pendekatan dengan para anggotanya sehingga anggotanya merasa kurang diayomi terhadap ketuanya.

3. Komunikasi Berstruktur (*The Structuring Style*)

Gaya komunikasi ini menggunakan pesan verbal maupun bentuk tulisan yang menyampaikan pesan perintah yang harus dilakukan, menjalankan jadwalnya, serta pekerjaannya dan struktur organisasi. Dalam penerapannya gaya komunikasi *the structuring style* yang digunakan pada divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 dapat dilihat dari hasil wawancara.

Selaku Pimred dalam menyampaikan informasi lebih cenderung lebih menyampaikan kepada wakil pimpinan lalu memberikan informasi ke anggotanya. Tetapi terkadang Pimred menyampaikan langsung informasi kepada anggota berdasarkan struktur yang ada, namun hal itu dilakukan saat kondisi tertentu sesuai anggota yang harus menjalankan perintahnya. Hal ini sudah sesuai dengan gaya komunikasi *the Structuring Style* yang dapat dilihat pada gaya Pimred dalam menyalurkan sebuah pesan cenderung melalui struktur organisasi yaitu kepada wakil lalu disampaikan ke anggotanya, saat mengadakan rapat bersama dapat disampaikan langsung oleh Pimred secara baik dan jelas.

4. Gaya Komunikasi Menerima Masukan (*The Relinquishing Style*)

Gaya komunikasi ini mencerminkan kesediaan untuk menerima lebih banyak masukan pendapat, gagasan dari orang lain, dari pada keinginan untuk mengeluarkan perintah kepada orang lain meskipun pengirim memiliki hak untuk mengirim pesan dan mengontrol. Pesan ini efektif ketika mampu berkomunikasi dengan orang yang punya pengalaman, pengetahuan, dan bersedia menerima semua tugas yang diberikan. Pada penerapannya gaya komunikasi *the relinquishing style* dapat dilihat oleh Pimred dari hasil penelitian. Pimred lebih banyak menerima masukan atau gagasan dari anggotanya yang sudah berpengalaman sehingga Pimred mengikuti saja untuk menyelesaikannya dengan baik.

Hal ini sudah sesuai dengan gaya komunikasi *the relinquishing style* yang sebenarnya gaya ini lebih menggambarkan kesediaan pengirim untuk lebih menerima masukan, pendapat orang lain meskipun memiliki hak untuk memberikan arahan orang lain. Sikap yang digunakan Pimred kepada anggota dan sebaliknya saat kegiatan diskusi yang dijadwalkan dengan kesepakatan bersama untuk dapat mengevaluasi serta mengutarakan untuk dapat memperbaiki kedepannya.

5. Gaya Komunikasi Dinamis (*The Dynamic Style*)

Gaya komunikasi ini dapat pesan yang disampaikan dapat menyinggung karena pengirimnya mengetahui bahwa lingkungan kerjanya yang berorientasi sebuah tindakan. Diharapkan gaya ini mampu mendorong anggotanya agar dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan lebih baik. Gaya ini pun dapat sangat efektif untuk mengatasi masalah kritis yang perlu mengambil tindakan yang diperlukan. Dalam penerapannya gaya komunikasi *the dynamic style* yang digunakan Pimred dapat dilihat dari hasil wawancara.

Pimred melakukan kegiatan komunikasi ini agar merangsang anggota untuk lebih giat dalam mengerjakan tugasnya serta membuat kebijakan yang sudah disepakati bersama atas *deadline* tugas agar lebih teraktur dan tidak mengabaikan yang sudah menjadi tugasnya. Namun kurangnya ada kesepakatan *deadline* antara ketua dengan anggota, sehingga target yang ditentukan melewati batas target. Pimred memakai gaya ini saat di akhir *deadline* untuk mengkonfirmasi pekerjaannya, sehingga anggota merasa diburu-buru untuk menyelesaikan tugasnya yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak dikerjakan sebaik mungkin. Hal ini belum sepenuhnya sesuai dengan gaya komunikasi *the dynamic style* yang sebenarnya tujuan dari gaya ini adalah komunikasi yang bersifat agresif, komunikasi yang agresif dapat merangsang penerima melakukan pekerjaannya dengan cepat dan lebih baik.

6. Gaya Komunikasi Penarikan (*The Withdraw Style*)

Gaya ini lebih seperti kurangnya komunikasi yang terjadi antara Pimred dan anggotanya. Pada gaya ini melemahkan pelaku komunikasi yang berarti orang yang

menggunakan gaya ini tidak ingin berkomunikasi dengan orang lain, karena orang tersebut menghadapi beberapa masalah atau kesulitan interpersonal. Dalam penerapannya gaya komunikasi *the withdraw style* pada Pimred dapat dilihat dari hasil wawancara.

Pimred melakukan gaya ini dalam berkomunikasi dengan anggotanya jika hanya anggotanya membutuhkan dan mencarinya, maka Pimred akan selalu ada untuk anggotanya, kalau tidak ada yang menanyakan atau mencarinya maka Pimred diam saja. Terkadang Pimred males berkomunikasi ketika anggotanya sudah merasa malas untuk ngerjainnya. Namun Pimred memiliki kesibukan pribadi sehingga terkadang tidak bisa memegang tugas semuanya sendiri sehingga dibantu oleh wakil pimpinannya. Dalam hal ini gaya komunikasi *the whithdraw style* belum sesuai sepenuhnya, namun tidak cocok untuk di terapkan dalam organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022, karena Pimred masih selalu berkomunikasi jika ada yang diperlukan serta berkontribusi hingga akhir untuk bertanggung jawab atas kinerja programnya, menyelesaikan proyek kerjanya, untuk mencapai tujuan organisasi dapat dicapai secara bersama.

Dari hasil penelitian, peneliti menemukan bahwasannya pada penerapan gaya komunikasi di divisi redaksi buletin lembaga pers mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang sudah berjalan dengan baik, namun pada beberapa penerapan terdapat gaya yang cocok diterapkan dan beberapa gaya yang kurang cocok digunakan dalam penerapannya. Dari keenam gaya komunikasi yang ada, ketua organisasi dalam kepemimpinannya menggunakan gaya komunikasi *the controlling style, the structuring style, the dynamic style, dan the relinquishing style*. Gaya yang tidak digunakan oleh Pimred yaitu gaya komunikasi *the equalitarian style*. Terdapat satu gaya komunikasi yang tidak cocok digunakan yaitu *the withdraw style* karena cenderung dapat menghalangi jalannya proses program kerja dan mempengaruhi kualitas motivasi anggota dalam organisasi dikarenakan gaya komunikasi ini kurang tepat di terapkan dalam organisasi.

Penerapan gaya komunikasi organisasi sangat berdampak dalam proses pencapaian tujuan dari organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022. Pimred divisi redaksi buletin menyadari pentingnya komunikasi dalam berorganisasi yang harus menjalin hubungan baik antara Pimred dan anggota agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang dihasilkan. Pada gaya komunikasi yang cocok digunakan dalam organisasi harus diterapkan dengan baik dan terus melakukan perbaikan karena ini salah satunya alasan kuat mengapa divisi redaksi buletin terus bertahan dan bahkan meningkatkan jalinan komunikasi yang baik dari ketua maupun anggota organisasi.

Apabila dikaitkan dengan 6 gaya komunikasi yang penulis ambil yaitu dari Tubbs & Moss (Jhoshella, 2018 dalam Abror *at al.*, 2024), maka penerapan gaya komunikasi berperan

sangat penting dalam mempengaruhi para anggota divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 karena gaya komunikasi organisasi bagi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 adalah sebagai sistem yang digunakan oleh ketua organisasi dalam mendorong anggota untuk dapat meningkatkan motivasi kerja anggota sesuai dengan tujuan yang ada di dalam organisasi.

Hal ini dalam organisasi terdapat seorang individu ketua organisasi dari Griffin dan Ebertn (1999) menjelaskan pemimpin dapat memotivasi dan mendorong orang lain untuk mau bekerja apa yang akan ditugaskannya. Dari Kartini Kartono dalam (Dinata *et al.*, 2010) adalah dasar dari seorang pemimpin sebagai contoh terhadap anggotanya, memiliki aturan kerja sama, sikap moral, dapat memberikan pengaruh baik formal yang berwenang atas hak dan kewajiban jabatan maupun pengaruh informal dalam mempengaruhi keadaan mental, sifat perilaku suatu organisasi. Sebuah organisasi selain terdiri dari ketua, adanya anggota yang menjadi bagian atau masuk ke dalam suatu golongan tertentu. Anggota pun berwenang atas hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Gaya komunikasi juga dapat memperbaiki kualitas berkomunikasi agar dapat berjalan dengan baik untuk berkembang dalam organisasi. Namun gaya komunikasi yang digunakan Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 untuk menyampaikan informasi dalam segala hal yang berhubungan dengan kelancaran dalam organisasi. Dari gaya yang diterapkan oleh Pimred arah aliran informasi dan komunikasi dalam organisasi adalah kesemua arah (komunikasi kebawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal) dalam hal ini dibukti bahwa aliran informasi dan komunikasi di dalam organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 ini kesemua arah terbukti dari Pimred melakukan komunikasi kebawah dengan anggota, namun juga sebaliknya jika anggota harus ada yang perlu dikonfirmasi ke atasan, Pimred juga tidak menutup kemungkinan ketua organisasi menerima kritik dan saran dari para anggotanya guna sebagai bahan evaluasi.

Penerapan gaya komunikasi yang digunakan Pimred berdampak pada motivasi kerja anggota, Menurut Gibson (dalam Ramadhani, 2019) hal ini akan menambah kekuatan seseorang untuk mendorong perilaku pada kerjanya sehingga dapat berdampak besar kecilnya pada keinginan untuk mengerjakan sesuatu dengan giat dan antusias dalam pengerjaannya. Menurut George Jones (dalam Wijaya, 2020) bahwa suatu motivasi kerja sebuah kebutuhan aspek psikologis di dalam diri seseorang dalam ketekunan, menentukan perilaku, atas cara untuk mencapai tujuannya.

Dikaitkan dalam teori motivasi *higienis* oleh Fredrick Herzberg terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan motivasi kerja anggota yaitu faktor *ekstrinsik* dan *instrinsik*. Pada faktor *ekstrinsik* ini yang dipengaruhi terhadap menjalin

hubungan antara atasan dengan bawahan secara *interpersonal* yang baik, memahami kondisi kerja, maupun pada kehidupan pribadi. Pada penerapan gaya komunikasi Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 tidak sesuai dengan gaya komunikasi *the equalitarian style*. Dari hasil penelitian membuktikan ia jarang berkomunikasi dengan anggota, tidak ada komunikasi secara informal, santai dan rileks dengan anggota, hal ini yang menyebabkan motivasi kerja anggotanya menurun sehingga membuat anggotanya tidak bersemangat bahkan anggota merasa Pimred tidak menyayomi dan mengetahui kondisi para anggotanya. Hal ini sesuai dengan faktor kurangnya motivasi kerja anggota salah satunya dikarenakan sangat butuhnya kedekatan dan keakraban dengan ketuanya, karena sebagai anggota wartawan sangat penting selalu berkomunikasi dengan atasan baik keadaan anggota maupun saat dilapangan.

Pada penelitian terdahulu dari M. Suhendi (2021) pada hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya komunikasi ketua lebih dominan menggunakan gaya komunikasi *equalitarian style*, *structuring style*, *dynamic style*, dan *relinguis style*, pada gaya komunikasi *the equalitarian style* sudah sesuai dengan gaya ini, bahwa sebagai ketua organisasi Bobby Salim juga merangkul dan melakukan pendekatan kepada anggotanya sehingga anggota tidak canggung terhadap ketuanya. Ketua yang dapat beradaptasi dengan anggota, pada saat rapat menggunakan bahasa yang santai. Gaya ini akan mempengaruhi misi organisasi secara keseluruhan, gaya ini guna menjaga dan mendorong anggota untuk menciptakan konten kreatif di bidangnya adalah melalui komunikasi ini.

Selain itu, penelitian terdahulu dari A. Melinda (2017) hasil penelitian menunjukan bahwa gaya komunikasi pimpinan tim sales-II Asri Grup Surabaya yang dominan dimiliki adalah *the equalitarian style* dan *the structuring style*, sedangkan keempat gaya lainnya hanya terlihat pada situasi tertentu. Pemimpin tim juga memiliki gaya kepemimpinan yaitu gaya supporting. Hal ini dapat dilihat dari gaya komunikasi *the equalitarian style* ditemukan pada diri Isman sebagai pemimpin tim sales-II, khususnya dalam konteks suasana informal yang dapat berhubungan baik dengan bawahan, seperti adanya makan bersama dengan satu tim saat penutupan target, sharing mengenai hobby bersama, bercanda bersama, yang menggunakan tutur kata dan bahasa yang santai. Gaya komunikasi *the structuring style* juga sesuai dengan Isman memiliki perhatian besar pada peraturan perusahaan yang terlihat saat diskusi mengenai target tim, kedisiplinan dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan SOP perusahaan. Isman juga memiliki gaya kepemimpinan bersifat supporting dikarenakan kesukaannya dalam berbagi pengalaman dengan bawahannya pada saat jam santai.

Faktor Penghambat Pembuatan Produk Buletin LPM Unsika Periode 2022

Faktor yang menjadi penghambat dalam hal ini sangat mempengaruhi dalam kelancaran organisasi guna mencapai tujuan. Pada penelitian ini menemukan faktor yang menghambat proses penyelesaian pembuatan produk buletin yang ada di divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti dapat menganalisis bahwa faktor yang menjadi lama dalam proses produk buletin yaitu terdapat pada faktor kesalahan komunikasi yang masih sering terjadi antara ketua kepada anggota, anggota kepada ketua, maupun anggota ke sesama anggota. Kesalahan komunikasi terjadi akibat kurangnya efektif menjalin komunikasi dalam organisasi antara Pimred dengan anggota, komunikasi yang kurang disebabkan oleh sifat Pimred yang *introvert* sehingga kurang berkomunikasi kepada anggota, hanya seperlunya saja mengenai penugasan saja. Selain itu, juga Pimred yang kurangnya ketegasan dalam aturan menyelesaikan tugas, sehingga anggota banyak yang terlambat menyelesaikan tugasnya. Sehingga kesalahan komunikasi ini dapat mempengaruhi kepada motivasi kerja anggota dan hasil pengerjaan buletin. Faktor komunikasi ini juga terjadi karena kurangnya melakukan rapat diskusi bersama secara rutin untuk melakukan evaluasi serta dapat mempererat hubungan antara atasan dengan anggota. yang mana dalam rapat dilakukan pada saat awal progres buletin dan rapat evaluasi diakhir proses buletin, namun hal itu dapat diselesaikan dengan berkomunikasi secara personal baik Pimred dengan wakil pimpinan, wakil pimpinan dengan anggota, maupun anggota kesesama anggota.

Faktor ini juga dapat disebabkan karena adanya kelalaian dalam organisasi, baik itu dari anggota maupun terjadi pada ketua organisasi. Cara memimpin ketua sangat mempengaruhi dalam mencegah faktor penghambat ini. Ketua organisasi sebagai sistem utama dalam organisasi yang mampu berkomunikasi dengan semua pihak di dalamnya baik secara formal maupun informal. Komunikasi ini dapat berupa penyampaian informasi, pesan dan intruksi. Yang perlu disadari adalah akibat dari operasi yang tidak stabil tersebut akan berdampak pada divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022, yang terlalu banyak waktu terbuang, anggotanya yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugas, kurangnya memahami intruksi perintah yang diberikan, kurangnya koordinasi dalam segala hal, sehingga berdampak menurunnya kinerja anggota.

Faktor lain yang peneliti temukan yaitu dari hasil wawancara Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022, seperti kurangnya konfirmasi kepada anggota saat rapat sudah direncanakan ketika dilapangan ada perubahan, saat narasumbernya yang tidak bisa diwawancara, maka harus di diskusikan kembali, namun untuk menyampaikan ke anggota aga susah karena komunikasi kurang sehingga menghambat prosesnya. Lalu anggota kurangnya kesadaran atas tanggung jawab dan motivasi kerja apa yang menjadi tugasnya,

kurangnya pengetahuan keistimewaan terhadap berita yang digarap, sehingga anggota lambat dalam menyelesaikannya.

Faktor lainnya dapat dianalisis adalah kedisiplinan, namun kadang itu juga disebabkan oleh faktor bentroknya antara kegiatan organisasi dengan kegiatan akademik. Hal ini juga termasuk kedalam faktor penghambat dalam melakukan komunikasi, yang mana di dalam organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 terkadang masih terjadinya miskomunikasi ini. Faktor lain yang menghambat yaitu keseimbangan *skill* yang para anggotanya punya belum merata, faktor ini juga membuat anggota merasa bingung anggota yang belum memiliki kemampuan sehingga merasa malas untuk dikerjakan dan pada akhirnya tugasnya dibiarkan saja tanpa koordinasi kepada atasan. Hal ini tentu berdampak kurang baik bagi organisasi dikarenakan anggota yang merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasan maupun sesama anggota untuk menanyakan, hingga membuat loyalitas dan semangat mereka luntur untuk meningkatkan motivasi kerja di organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diteliti, dalam penerapan gaya komunikasi yang ada di divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022, berdasarkan hasil wawancara dengan Pimred divisi redaksi buletin, bahwa gaya komunikasi dalam penerapannya pimpinan divisi redaksi buletin memiliki gaya komunikasi yang lebih dominan digunakan yaitu gaya komunikasi Komunikasi pengendalian (*the controlling style*), Komunikasi berstruktur (*the structuring style*), dan Gaya komunikasi menerima masukan (*the relinquishing style*). Gaya komunikasi yang cocok untuk digunakan dalam organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 yaitu gaya komunikasi *the controlling style*, *the structuring style*, *the relinquishing style*, dan *the dynamic style*, gaya ini dapat bermanfaat jika digunakan pada situasi tertentu guna mencapai tujuan. Gaya yang tidak cocok untuk diterapkan pada organisasi divisi redaksi buletin periode 2022 yaitu gaya komunikasi *the withdraw style*, gaya ini dapat menghalangi proses komunikasi yang menjadi sistem utama dalam organisasi, jika tanpa adanya komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik dan tujuan tidak akan tercapai secara bersama.

Gaya komunikasi yang tidak dipakai oleh ketua organisasi Pimred divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 yaitu gaya komunikasi *the equalitarian style*, yang sebenarnya gaya ini dimana orang mampu membina hubungan yang baik dalam konteks pribadi maupun kondisi kerjanya, melakukan pendekatan untuk merangkul sehingga anggota merasa diayomi dan menghindari perasaan canggung, kaku dan tidak nyaman dalam

berkomunikasi. Hal ini tidak sesuai yang digunakan Pimred divisi redaksi buletin periode 2022 yang hanya berkomunikasi jika penugasan saja secara formal, saat diperlukan anggota dalam masalah dan juga berkomunikasi saat rapat bersama. Hal ini juga menjadi faktor menghambatnya anggota untuk meningkatkan motivasi kerja anggota sehingga apa yang dikerjakan tidak maksimal. Faktor penghambat pembuatan buletin yaitu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lamanya dalam proses pembuatan produk buletin divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022 disebabkan oleh faktor kurangnya motivasi kerja anggota dalam faktor *ektrinsik* hal ini mengakibatkan bahwa anggota tidak melakukan pekerjaannya dengan maksimal yang dipengaruhi oleh kurangnya berkomunikasi dengan Pimred sehingga hal ini melambatkan anggota mengerjakan pekerjaannya. Kesalahan itu terjadi karena kurangnya komunikasi untuk berkoordinasi dan konfirmasi menyampaikan pesan atas segala sesuatu yang dilakukan anggotanya secara formal maupun informal. Selain itu faktor lain yaitu kurangnya kedisiplinan terhadap proker kerja organisasi divisi redaksi buletin LPM Unsika periode 2022. Kesalahannya ini dari kurangnya ketegasan dalam aturan menyelesaikan tugas, sehingga anggota banyak yang terlambat menyelesaikan tugasnya. Faktor lain yang peneliti temukan yaitu kurangnya keseimbangan *skill* yang para anggotanya punya belum merata, faktor ini juga membuat anggota merasa bingung anggota yang belum memiliki kemampuan sehingga merasa malas untuk dikerjakan dan pada akhirnya tugasnya dibiarkan saja tanpa koordinasi kepada atasan. Hal ini akan membuat proses pembuatan buletin menjadi lama untuk dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, F. (2017). Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Area Pelayanan di Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 5(4), 260–274. [http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/11/Jurnal Fanny \(11-15-17-05-37-46\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/11/Jurnal Fanny (11-15-17-05-37-46).pdf)
- Batubara, J. (2017). Paradigma Penelitian Kualitatif dan Filsafat Ilmu Pengetahuan dalam Konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 3(2), 95–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.26638/jfk.387.2099>
- Dinata, A., Yani, E. M. F., & K, M. S. (2010). *Kepemimpinan Dan Komunikasi Dalam Manajemen Proyek*. Sumatra Utara : Miqra Indonesia.
- Fanny, S. (2015). Studi Deskriptif Gaya Kepemimpinan PT. X Surabaya. *Agora*, 3(2), 2–4. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3591>
- Hartono, J. (2018). *Metoda Pengumpulan dan Teknik Analisis Data (edisi pertama cetakan kedua puluh tujuh)*. Yogyakarta : ANDI.

- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan (cetakan pertama)*. Malang : Ahlimedia Press.
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5665>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi (cetakan pertama)*. Medan : UMSU Press.
- Mahmud, D., & Dkk. (2020). *Pola jaringan komunikasi organisasi pada havara organizer pt. Havara ruhama ramadhani di tangerang selatan*. 4(1), 50–60.
- Nurahman, R. (2017). *Gaya Komunikasi Pimpinan Badan Pemberdayaan Masyarakat aAceh Selatan dalam Memotivasi Semangat Kerja Pegawai*. Universitas Islan Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. <https://core.ac.uk/download/pdf/293465592.pdf>
- Purba, B., Gaspersz, S., Bisyrri, M., Putriana, A., Hastuti, P., Suanturi, E., Yuliana, D. R., Widiastuti, A., Qayyim, I., Djalil, N. A., Yusmanizar, S. P., & Giswandhani, M. (2020). *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar (cetakan pertama)*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Ramadhani, D. (2019). *Pola Komunikasi Pimpinan PTPN V kebun Sei Pagar dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rêgo, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 3731. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i11.p01>
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (1990). *Organisasi Perusahaan : Teori, Struktur dan Perilaku (edisi kedua cetakan keempat)*. Yogyakarta : BPF.
- Riinawati. (2019). *Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi (cetakan pertama)*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Riski, I. A. (2021). Gaya Komunikasi Dewan Redaksi Haluan Sumatera Barat (Studi Deskriptif Dewan Redaksi di Haluan Sumatera Barat). *Journal of Human Development*, 6(1), 1–22. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/the-world-economy_9789264022621-en#.WQjA_1Xyu70%23page3%0Ahttp://www.sciencemag.org/cgi/doi/10.1126/science.1191273%0Ahttps://greatergood.berkeley.edu/images/application_uploads/Diener-Subje
- Rosaliawati, B. N., Mustiningsih, & Arifin, I. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>

- Semiawan, C. R., & Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakter dan Keunggulannya*. Jakarta : Grasindo PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Senen, Krisnaldy, & Ishak, G. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 165–172. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10072>
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z Teori dan Penerapan (cetakan pertama)*. Yogyakarta : Zaida Digital Publishing.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi (cetakan pertama)*. Surabaya : PT. Scopindo Media Pustaka.
- Subandi. (2011). Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode dalam Penelitian Pertunjukan. *Harmonia*, 11(2), 173–179. <https://doi.org/10.15294/harmonia.v11i2.2210>
- Suhendi, M. A. (2021). *Analisis Gaya Komunikasi Organisasi Di Audio Visual Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau Dalam Menciptakan Konten Kreatif*. Universitas Islam Riau Pekanbaru. <https://repository.uir.ac.id/6524/>
- Suwandi. (2021). Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Studi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung). *Studia Komunika: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.47995/jik.v4i2.72>
- Tashim, Wahyudhi, S., Silalahi, M., Gandasari, D., Sari, M., Sahri, Purba, P. B., Sari, A. P., & Simarmata, J. (2020). *Pengantar Komunikasi Organisasi (cetakan pertama)*. Sumatera Utara : Yayasan Kita Menulis.
- Wibisono, P. I. D., Wangi, M. S., & Siswanta. (2020). Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Desa Ngabenyang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. *Solidaritas*, 4(2). <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/sldrts/article/view/5505>
- Wijaya, C. (2020). *Keefektifan Kerja (Analisis Perspektif Perilaku Individu dalam Organisasi Pendidikan) (cetakan pertama)*. Jakarta : Kencana.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (cetakan pertama)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.