

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN EFEKTIVITAS  
KOMUNIKASI ORGANISASI  
(Studi Korelasional pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan  
UMKM Kabupaten Bandung Barat)**

**Laela Mahendrawati**

Program Studi Magister Ilmu Komunikasi  
Pascasarjana Universitas Islam Bandung

**ABSTRACT**

*The quality of communication in carrying out the work is typically initiated by the leadership. To give effect to his subordinates, a leader must have good communication skills, especially in the organization they lead. To implement effective communication, a leadership of the organization should perform their role and maintain control over its members, stimulating members to their duties, and gives the option to take a decision. This study was conducted to determine how much the relationship of leadership, which is described in the dimensions create a positive climate, attention to subordinates, and professional recognition of the status subordinate to the effectiveness of organizational communication at Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat.*

*This research is a quantitative correlation method involving respondents as many as 62 employees of the Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat. The data collection is done by using a questionnaire and the results are then analyzed using regression analysis.*

*The results showed that the effectiveness of organizational communication at the Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat has a relationship with the ability to lead in creating a positive climate has an influence that was at .480, with the ability of the leadership's attention to subordinates have a strong influence amounted to 0.601, and with the ability of the leadership in the professional recognition of the status of the subordinate has a strong influence at 0.685. Recommendations based on the results of this research is to improve the effectiveness of organizational communication can be done by giving priority to the implementation of the indicator so that in addition to the organization's communication becomes more effective, but also will provide the motivation to improve performance, in addition to need additional studies that can measure other factors that will support the the achievement of effective organizational communication.*

**Keywords: Management of Human Resources, Leadership, Effectiveness, Communication, Organization.**

**A. PENDAHULUAN**

Pemerintahan di Indonesia menjaga sistem ketertiban masyarakat dibentuk dengan tujuan untuk sehingga masyarakat dapat menjalani

kehidupannya sesuai dengan yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Peran pemerintah dalam mensejahterakan masyarakat terkait dengan fungsi birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang termasuk didalamnya yaitu fungsi pembangunan, fungsi pemberdayaan, dan fungsi pelayanan umum. Fungsi pelayanan umum/publik merupakan fungsi utama pemerintahan dan harus memperoleh perhatian dan penanganan yang sungguh-sungguh.

Faktor yang paling penting dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat adalah Sumber Daya Manusia (SDM), dimana SDM dalam organisasi pemerintahan sangat berperan dalam mencapai tujuan pemerintah (Bangun, 2012: 1) untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas karena tingkat kualitas pelayanan publik akan berimplikasi pada berbagai aspek kehidupan terutama untuk meningkatkan

kesejahteraan masyarakat (Hani, 2012: 2).

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan SDM tersebut. masalah dapat muncul karena adanya perbedaan antar individu sehingga terjadi konflik yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan SDM. Salah satu penyebab konflik adalah kesalahan komunikasi yang dapat memberikan hasil yang kurang baik dalam pencapaian sasaran serta dapat berakibat fatal. Komunikasi yang efektif merupakan aspek fundamental untuk mencapai prestasi kerja dan keefektifan manajerial. Stoner et.al. mendefinisikan bahwa komunikasi adalah proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik (Bangun, 2012: 361). Dengan demikian diperlukan kesamaan persepsi bagi pemberi dan penerima pesan agar komunikasi menjadi efektif.

Pada suatu organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Kesalahan dalam mengkomunikasikan pesan dapat

mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan perubahan sehingga tujuan organisasi menjadi tidak tercapai. Oleh karenanya, kualitas komunikasi harus senantiasa ditingkatkan agar kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalisir.

Kualitas komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan lazimnya diawali oleh pimpinan. Pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi secara efektif, karena pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang jelas serta dapat dipahami oleh pegawainya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar (Bangun, 2012: 360).

Untuk memberikan pengaruh bagi para bawahannya, seorang pimpinan harus memiliki kharisma, atau memimpin dengan kharismatik, Max Weber menyatakan, bahwa karisma adalah karunia yang diberikan Tuhan yang merupakan kualitas tertentu dari kepribadian seseorang, melalui kekuatan atau kualitas yang luar biasa secara spesifik (Robbins & Judge, 2015: 259, telah dimodifikasi oleh peneliti).

Kemampuan pimpinan yang kharismatik tersebut juga termasuk

dalam upayanya melakukan komunikasi yang persuasif. Salah satu alat prediksi terbaik mengenai seseorang akan bereaksi terhadap sebuah pesan yang persuasif adalah tingkat ketertarikan mereka terhadap suatu hal, pengetahuan mereka terhadap hal tersebut, kepribadian yang cenderung dipersuasi oleh bukti dan fakta dan juga karakteristik pesan yang disampaikan melalui saluran komunikasi yang sesuai.

Untuk melaksanakan komunikasi secara efektif, organisasi harus menjalankan peran-peran tersebut dan mempertahankan beberapa pengendalian atas anggotanya, menstimulasi anggota untuk melaksanakan tugasnya, memungkinkan pernyataan emosional, dan memberikan pilihan untuk mengambil keputusan. Komunikasi yang berasal dari pimpinan digunakan untuk menugaskan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menjelaskan kebijakan dan prosedur, menunjukkan permasalahan yang memberikan perhatian, dan menawarkan umpan balik. Permasalahan yang terdapat dalam komunikasi vertikal ke arah

bawah adalah sifat satu arahnya, dibuktikan dengan suatu studi yang mengungkapkan bahwa hampir dua pertiga dari para pekerja mengatakan bahwa pimpinan mereka jarang sekali atau tidak pernah meminta masukan dari mereka Robbins & Judge, 2015: 224-226).

Permasalahan ini sangat umum terjadi dalam suatu organisasi, dan ternyata juga terjadi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Kabupaten Bandung Barat. Dinas ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Barat Nomor: 3 Tahun 2012 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Bandung Barat Tahun 2012 Nomor 3), dan merupakan Dinas Teknis yang bertanggungjawab dalam hal pembinaan dan pengembangan terhadap Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Bandung Barat.

Komunikasi yang terjadi di Dinas Perindustrian Perdagangan,

Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat melibatkan komunikasi vertikal antara pimpinan dengan pegawai. Seorang atasan yang baik akan menyadari bahwa komunikasi kepada bawahan sangat penting untuk dilakukan. Ia akan bersedia untuk mendengarkan pendapat bahkan kritik dari staf atau bawahannya. Hal ini dapat menjalin komunikasi yang sehat, terbuka dan timbal balik. Pengaruh sikap seorang pimpinan yang baik akan membuat para karyawan merasa diperlakukan sebagai manusia berharga yang akibatnya dapat menimbulkan kegairahan kerja pada dirinya (Effendy 2005:124).

Bila dihubungkan dengan permasalahan yang terjadi di Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat terkait dengan penyampaian informasi program kerja yang kurang memuaskan, dapat diklasifikasikan sebagai terhambatnya saluran komunikasi yang menurut Rush & Althoff (2002: 255), disebabkan oleh hambatan pada indikator berikut:

1. Hubungan komunikator-komunikan. Dengan tolok ukur:

pendekatan dan pengenalan komunikator.

2. Model komunikasi. Dengan tolok ukur: mudah, berbelit-belit.

## **B. HASIL PENELITIAN**

### **1. Data Responden**

Berdasarkan data jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 45 orang atau sebanyak 75,28%, dan sisanya adalah responden perempuan sebanyak 17 orang atau sebanyak 27,42%.

Berdasarkan data usia responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia antara 46 hingga 50 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 24,19%. Berdasarkan data pendidikan responden, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan S-1 (sarjana) yaitu sebanyak 27 orang atau 43,55%. Berdasarkan data masa kerja responden dapat diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja selama rentang waktu 11 hingga 15 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 32,26%.

### **2. Hasil Deskriptif**

Dalam melakukan analisis secara deskriptif, dilakukan penghitungan terhadap hasil pengumpulan data yang telah ditabulasi dan kemudian setiap indikator dari variabel dianalisis berdasarkan akumulasi persentase jawaban masing-masing. Berdasarkan operasionalisasi variabel, pengukuran atas variabel kepemimpinan menggunakan indikator menciptakan iklim positif, perhatian kepada bawahan, dan pengakuan secara profesional atas status bawahan.

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai indikator-indikator variabel kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan yang mendapatkan nilai tertinggi menurut deskripsi responden adalah mengenai pegawai yang saling percaya dengan rekan sekerjanya berkat cara komunikasi pimpinan yang tepat dengan mayoritas responden menjawab selalu sebesar 45,2%.

Sementara pengukuran atas variabel efektivitas komunikasi organisasi menggunakan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik dan tindakan. Berdasarkan

analisis deskriptif mengenai indikator-indikator variabel efektivitas komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa indikator yang mendapatkan nilai tertinggi menurut deskripsi responden adalah mengenai pegawai yang memiliki pandangan yang sama saat berkomunikasi dengan pegawai lain serta pegawai yang merasakan suasana yang nyaman saat berkomunikasi dengan pegawai lain yaitu mayoritas responden menyatakan selalu dengan persentase 29,0%.

**3. Hasil Inferensial**

**Tabel 1.1: Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Hasil	Interpretasi
Nilai Korelasi 0,649	Terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara kedua variabel

Pada tabel output SPSS, menunjukkan nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,649. Jika dikonfirmasi dengan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r, maka nilai korelasi sebesar 0,649 berada pada tingkat pengaruh yang kuat.

Besarnya persentase hubungan variabel kepemimpinan terhadap efektivitas komunikasi organisasi

yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,421 yang kemudian dihitung koefisien penentu besarnya hubungan variabel X dengan variabel Y dengan rumus

$$KP = R^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,421 \times 100\% = 42,1\%$$

Yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 42,1% terhadap efektivitas komunikasi organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain:

**Tabel 1.2: Hasil Analisis Persamaan Regresi**

Hasil	Interpretasi
Didapat nilai konstanta 18,109 nilai kepemimpinan 0,375	persamaan regresi : <b>Y = 18,109 + 0,375X</b>
	model regresi bernilai positif atau searah, yang artinya apabila variabel kepemimpinan (X) semakin tinggi, maka nilai variabel efektivitas komunikasi organisasi (Y) juga akan

	semakin tinggi.
Didapat nilai $t_{hitung} = 6,599$	lebih besar dari $t_{tabel}$ yang bernilai 2,0003 yang berarti $H_0$ ditolak yang dan menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas komunikasi organisasi.
Signifikansi 0,000	$H_0$ ditolak yang berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas komunikasi organisasi.

Nilai koefisien pada kolom B = 18,109 (positif) menunjukkan bahwa model regresi bernilai positif atau searah, yang artinya apabila variabel kepemimpinan (X) semakin tinggi, maka nilai variabel efektivitas komunikasi organisasi (Y) juga akan semakin tinggi.

Untuk uji hipotesis berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui juga dengan melihat hasil tabel coefficient pada uji t dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat hasil bahwa besarnya nilai  $t_{hitung} = 6,599$ , yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai 2,0003 (dengan signifikansi 0,05 dan derajat

kebebasan  $62-2 = 60$ ) sedangkan besarnya signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap efektivitas komunikasi organisasi.

Untuk mengetahui hubungan antara dimensi-dimensi variabel kepemimpinan dengan efektivitas komunikasi organisasi secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3: Hasil Analisis Regresi Parsial**

Hasil	Interpretasi
Didapat nilai konstanta kepemimpinan	persamaan regresi parsial: $Y = 21,474 + 0,679X_1 + 1,665X_2 + 1,984X_3$
	model regresi bernilai positif atau searah, yang artinya apabila variabel kepemimpinan (X) semakin tinggi, maka nilai variabel efektivitas komunikasi organisasi (Y) juga akan semakin tinggi.
Signifikansi 0,000	$H_0$ ditolak yang berarti ada hubungan antara kepemimpinan dengan efektivitas komunikasi organisasi

**Tabel 1.4: Hasil Analisis Persamaan Regresi Parsial Dimensi Menciptakan Iklim Positif**

Hasil	Interpretasi
Nilai korelasi 0,219	Hubungan yang sangat kuat
Koefisien determinasi 0,480	Besar hubungan dimensi menciptakan iklim positif dengan efektivitas komunikasi organisasi adalah 48,0%

besarnya persentase hubungan menciptakan iklim positif dengan efektivitas komunikasi organisasi yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,421 yang kemudian dihitung koefisien penentu besarnya hubungan variabel X1 dengan variabel Y dengan rumus

$$\begin{aligned}
 KP &= R^2 \times 100\% \\
 KP &= 0,480 \times 100\% \\
 &= 48,0\%
 \end{aligned}$$

**Tabel 1.5: Hasil Analisis Persamaan Regresi Parsial Dimensi Perhatian kepada Bawahan**

Hasil	Interpretasi
Nilai korelasi 0,775	Hubungan yang sangat kuat
Koefisien determinasi 0,601	Besar hubungan dimensi perhatian kepada bawahan

	dengan efektivitas komunikasi organisasi adalah 60,1%
--	---

besarnya persentase hubungan perhatian kepada bawahan dengan efektivitas komunikasi organisasi yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,421 yang kemudian dihitung koefisien penentu besarnya pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y dengan rumus

$$\begin{aligned}
 KP &= R^2 \times 100\% \\
 KP &= 0,601 \times 100\% \\
 &= 60,1\%
 \end{aligned}$$

**Tabel 1.6: Hasil Analisis Persamaan Regresi Parsial Dimensi Pengakuan secara Professional atas Status Bawahan**

Hasil	Interpretasi
Nilai korelasi 0,828	Hubungan yang sangat kuat
Koefisien determinasi 0,685	Besar hubungan dimensi pengakuan professional atas status bawahan dengan efektivitas komunikasi organisasi adalah 68,5%

besarnya persentase hubungan pengakuan professional atas status bawahan dengan efektivitas



komunikasi organisasi yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,685 yang kemudian dihitung koefisien penentu besarnya pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y dengan rumus

$$KP = R^2 \times 100\%$$

$$\begin{aligned} KP &= 0,685 \times 100\% \\ &= 68,5\% \end{aligned}$$

### C. SIMPULAN

1. Kemampuan pimpinan dalam menciptakan iklim positif memiliki hubungan yang rendah efektivitas komunikasi organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat.
2. Kemampuan pimpinan untuk perhatian kepada bawahan memiliki pengaruh yang kuat dengan efektivitas komunikasi organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat.
3. Kemampuan pimpinan dalam pengakuan secara profesional atas status bawahan memiliki pengaruh yang sangat kuat, dan merupakan

pengaruh yang paling dominan terhadap efektivitas komunikasi organisasi di Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kabupaten Bandung Barat.

### D. SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap efektivitas komunikasi organisasi, dan juga berdasarkan pengembangan teori dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang kharismatik dapat meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi melalui hubungan yang seimbang antara pimpinan dengan para bawahan.
2. Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dapat dilakukan dengan mengutamakan penerapan indikatornya, yaitu pemahaman akan informasi yang disampaikan, kesenangan dalam melakukan komunikasi, hubungan yang semakin baik dengan rekan kerja, serta tindakan yang sesuai dengan informasi yang diperoleh, sehingga selain komunikasi

organisasi menjadi lebih efektif, namun juga akan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

- Selain kepemimpinan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi efektivitas komunikasi organisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian lain yang dapat mengukur faktor lain tersebut yang akan mendukung kepada tercapainya komunikasi organisasi yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- A.W. Suranto, *Komunikasi Sosial Budaya*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2010
- Abdurahmat, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta, 2003.
- Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta, Pembaharuan, 2005.
- Alo Liliweri, *Wacana Komunikasi Organisasi*, Bandung, Mandar Maju, 2004.
- Andreas Lako, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books, 2004.
- Ann Gilley, Jerry W Gilley, dan Heather S. McMillan, *Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness*, Performance Improvement Quarterly, Volume 21, Number 4, 2009.
- Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2009.
- Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, UI-Press, 2008
- Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformational leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013.
- Bruce J. Avolio dan Bernard M. Bass, *Developing Potential Across a Full Range of Leadership: Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey, 2003.
- Bernard M. Bass, Bass and Stogdill's Hand Book of Leadership. New York, Free Press, 1992.
- Dan Nimmo, *Komunikasi Politik, Khalayak dan Efek*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1989.
- Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2010.
- Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta, Indeks, 2010.
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005
- Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta, 2007.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*,

- Bandung, Remaja Rosdakarya, 2014.
- John Antonakis, Bruce J. Avolio dan Nagaraj Sivasubramaniam, *Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire*. The Leadership Quarterly. 2003.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2003.
- Khomsahrial Romli, *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Jakarta, Grasindo, 2011.
- M. Mas'ud Said, *Birokrasi di Negara Birokratis*, Malang, UMM Press, 2007.
- M. Richard Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga, 1986.
- Michael Rush & Philip Althoff, *Pengantar Sosiologi Politik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1997.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008.
- Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, Bandung, Bumi Aksara, 2001.
- Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*, Bandung, Remaja Rosda Karya. 2006.
- Onong Uchjana Effendy (a), *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*, Bandung, Remaja Rosda Karya. 2005.
- Ricky W. Griffin, *Manajemen*, Jakarta, Erlangga, 2004.
- Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012.
- Sasa Djuarsa Sendjaja, *Teori Komunikasi*, Jakarta, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2007.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama, 2010.
- Sedarmayanti (a), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama, 2013.
- Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, Haji Masagung, 2008.
- Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2002.
- Stephen R. Covey, *The 7 Habits Of Highly Effective People (Terjemahan Bahasa Indonesia)*, Jakarta, Binarupa Aksara, 1997.
- Stephen Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat, 2015.
- Stephen Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta, Erlangga, 2002.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta, Rineka Cipta, 2004
- Sugiyono, *Komunikasi Antarpribadi*, Semarang, UNNES Press, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta, 2010.
- Syaiful Rohim, *Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2009.
- The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta, Gubung Agung, 1998.
- Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku*

- Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2011.
- Veithzal Rivai & Ella. J Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013.
- Wahyudi Kumorotomo, *Etika Administrasi Negara*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2009.
- Wayne R. Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga, 2012.
- Jurnal**
- Cahyanto, *Iklm Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Komunikasi Organisasi*, 2011.
- Dario Martinez, *Small Organizations Must Transition Into a Communication Style that Supports a Culture of Employee and Organizational Growth*. [http://web02.gonzaga.edu/comlthesesp/roquestftpMartinez\\_gonzaga\\_0736M\\_10162](http://web02.gonzaga.edu/comlthesesp/roquestftpMartinez_gonzaga_0736M_10162). 2012. Diakses 17 Desember 2015.
- Frecilia Nanda Melvani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan*, 2012.
- Mansoor Hussain Abbasi, et.al., *Role The Effective Communications for Enhancing Leadership and Enterpreneurial Skills In University Students*, 2011.
- Maula Ummi Hani. *Pengaruh reward, punishment, tingkat absensi dan turnover intentions terhadap kinerja karyawan pada PT. SHARP Electronics Indonesia, Jember*. Jember. Universitas Jember. 2014.
- Prabawa, *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko)*, 2013.
- Suherman Kusniadji, *Mengkomunikasikan Program Corporate Social Responsibility untuk Meningkatkan Citra Perusahaan*. Jurnal Komunikasi Vol.3, No.1, ISSN 2085 1979. 2011.