



## **OPTIMALISASI KUALITAS KERJA ORGANISASI MELALUI PENDEKATAN INTERPERSONAL PEMIMPIN**

**Elika Sifra Lidya, Efaldi Butar-butur**

Prodi Teknik Pemasaryakatan-B, Politeknik Ilmu Pemasaryakatan

### **Abstrak**

Optimalisasi kerja suatu organisasi adalah peningkatan/pengoptimalan proses dalam mencapai tujuan dengan pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang ada. Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh interpersonal seorang pemimpin dalam optimalisasi kerja, serta mengedukasi bagaimana kualitas kerja di dukung lewat aspek gaya kepemimpinan. Melalui pendekatan dan komunikasi interpersonal seorang pemimpin yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja seorang pegawai, didukung juga lewat edukasi dan gaya kepemimpinan yang mana ciri khas dalam organisasi. Kepemimpinan mencerminkan bagaimana gambaran sebuah organisasi. Optimalisasi kualitas kerja pegawai dapat meningkat dan menurun salah satu pengaruhnya adalah lewat interpersonal pemimpin yakni gaya kepemimpinan yang dibudayakan dalam organisasi tersebut.

**Kata Kunci:** Optimalisasi kualitas kerja, Interpersonal, Kepemimpinan

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dewasa ini, era teknologi dan digital menuntut organisasi meningkatkan kualitas kerjanya dan hampir di segala aspek dan bidang mengamankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan tidak kalah saing terhadap kecanggihan teknologi informasi. Optimalisasi kerja di organisasi tidak hanya sebatas mencapai tujuan bersama, namun meningkatkan citra dan trust sehingga dikenal dan dipandang baik oleh masyarakat. Organisasi yang dimaksud adalah instansi, lembaga pemerintahan, perusahaan, biro atau kelembagaan lainnya yang terstruktur.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target. Pemimpin perusahaan/organisasi lewat ranahnya sebagai atasan berupaya meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan mengurangi kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan.

Mengingat kian pesat dan ketatnya persaingan antar organisasi dan perusahaan, maka dapat mendorong organisasi untuk melakukan perbaikan-perbaikan sistem pengelolaan. Zaman juga menuntut berbagai perubahan dan inovasi kerja yang sesuai dengan arah globalisasi, sehingga peran rekan kerja terutama pemimpin sangat dibutuhkan dalam kendali perintah pelaksanaan tugas. Dalam proses pembentukan organisasi agar sesuai dengan tujuan, maka harus mampu mengolah dan memelihara SDM yang ada seefisien mungkin, dengan meningkatkan skill pegawai, interaksi dan komunikasi yang baik terhadap pimpinan dan rekan

kerja. Organ (1988), menyatakan bahwa Organisasi memerlukan karyawan yang mampu berperilaku baik, seperti halnya membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat untuk menghormati peraturan, serta dengan besar hati mentolerir kerugian, dan gangguan terkait pekerjaan yang terjadi.

Selain itu, meningkatkan semangat kerja pegawai adalah unsur penting karena mempengaruhi prestasi organisasi. Semangat kerja akan sangat mendukung keoptimalan hasil kerjanya, seperti proyek akan cepat dan tepat diselesaikan, minimalisir kerusakan produktivitas dan pemasaran dapat dicapai sesuai target. Barnes, (2003) menyatakan bahwa kualitas pelayanan yang baik ditentukan oleh optimalitas dan kualitas sumber daya manusia suatu organisasi karena kualitas pelayanan yang baik akan berdampak terhadap loyalitas pelanggan. Selanjutnya Sjahrudin et al. (2013) menyatakan bahwa organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki karyawan yang bekerja melebihi tanggungjawab tugasnya dan secara sukarela memberikan waktu dan tenaganya untuk kesuksesan pelaksanaan tugas, yang disebut *organizational citizenship behaviour*.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini yakni terkait optimalisasi kualitas kerja lewat pendekatan interpersonal pemimpin adalah menganalisa dan mengkaji ulang apasaja yang menjadi faktor pendukungnya. Memaparkan peran interpersonal seorang pemimpin agar meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Dengan demikian diharapkan lebih banyak karyawan mengetahui sejauh mana pemimpin berupaya dan mendukung optimalisasi

tersebut. Selain itu mengedukasi dan menambah wawasan pembaca terkait pengaruh pemimpin dalam optimalisasi guna mencapai tujuan organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Organisasi

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi dan semangat kerja pegawai adalah hal penting yang akan mempengaruhi prestasi organisasi baik ke efektifan dan efisiensinya. Organisasi sebagai unit sosial yang secara alamiah sadar dikordinasikan dimana 2 atau lebih seraca relatif tetapi kontinyu dalam penjiwaan tujuannya (Robbins dan Judge, 2011:36) begiru pula organisasi adalah suatu sistem yang dikordinasikan secara sadar dari aktifitas 2 orang atau lebih (Keitner dan Kinicki, 2010: 5). Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan dalam upaya menciptakan keteraturan dalam upaya membuah hasil kerja yang optimal. Sedangkan Organisasi menurut pandangan Gibson, Ivancevich, Donnelly (2000: 5) merupakan sebagai entitas yang memungkinkan masyarakat mengejat penyelesaian yang tidak dapat dicapai oleh individu yang bertindak sendiri. Sama seperti organisasi, pandangan di antara pakar tentang perilaku organisasi sangat beragam. Salah satunya, Robbin (2013) menyatakan *organizational culture* refer to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is....a set of characteristics that the organizations values. Dari definisi ini diketahui bahwa budaya organisasi mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, dengan kata lain

budaya sebagai asumsi dasar yang dianut dan diaplikasikan dalam kelompok organisasi tersebut, kemudian mengembangkan dan mewariskannya duna menangani masalah eksternal dan internal.

### Komunikasi Interpersonal

Hubungan internal menurut Hardiman (2006:57) adalah kegiatan membina dan mengembangkan komunikasi internal dalam organisasi, dengan cara :

1. Menciptakan komunikasi dua arah yang harmonis
2. Komunikasi horizontal antar karyawan/departemen
3. Komunikasi vertikal antara manajemen dengan karyawan.

Pentingnya menjalin komunikasi yang baik dalam suatu sistem kerja keorganisasian guna mencapai target bersama, baik dua atau lebih individu yang saling memaknai secara psikologis hubungan antar pribadi. Dalam komunikasi interpersonal, analisa terhadap seseorang adalah melalui perilakunya dengan berdasarkan persepsi sipengamat. Interaksi yang terjalin di suatu organisasi ataupun perusahaan didominasi dengan komunikasi interpersonal, maka dari itu penting untuk mengenal kebutuhan akan komunikasi internal, memahami situasi bawahan lewat mengenal secara interpersonal. Komunikasi secara vertikal dengan menghubungkan atasan dengan bawahan lewat memberi instruksi, petunjuk, informasi dan perintah juga sebaliknya bawahan melaporkan hasil kerjanya, memberi saran dan masukan.

Kebutuhan akan komunikasi dua arah secara interpersonal tersebut sangat penting, bisa dibayangkan bagaimana jika komunikasi yang terjalin hanya satu arah saja maka roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sedangkan komunikasi horizontal

secara mendatar yakni sesama rekan kerja atau pegawai, biasanya berkesan semiformal bahkan unformal saat jam istirahat dan pada waktu yang seperti inilah perlu meningkatkan hubungan interpersonal sekalipun antara pimpinan dengan bawahannya. Organisasi dan komunikasi memiliki keterkaitan yang saling melengkapi, dengan adanya komunikasi terjalin kerjasama yang baik antarpersonal. Ketika berbicara tentang organisasi maka awam akan reflek meninjau bagaimana komunikasi yang terjalin di dalamnya, apakah antara pemimpin dengan karyawan fleksibel atau malah sebaliknya kaku dan monoton.

Pegawai atau bawahan yang sadar kebutuhan pribadinya merasa dibutuhkan, diperhatikan tentunya memiliki semangat kerja lebih, sadar bahwa dirinya diikutsertakan, dikontrol dan diberi kasih sayang.

### **Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin adalah salah satu anggota kelompok yang memiliki peran penting sebagai perumus, memproyeksikan tujuan kerja kemudian merealisasikan lewat aset dirinya serta SDM yang ada. Seorang pemimpin dituntut mampu secara pengetahuan, analisa permasalahan, intelektual dan dibidang kecakapan lainnya, karena pemimpin dihadapkan dengan beragam situasi yang menantang kemampuannya. Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Martoyo (2007:176) adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Pernyataan tersebut memaparkan bagaimana cara seorang pemimpin mengarahkan bawahannya agar bekerja secara produktif dan kreatif

sebagai individu dalam organisasi yang terkontrol kearah tujuan bersama. Melalui gaya kepemimpinan yang menetapkan serangkaian goal menuntut pemimpin dan bawahannya berpartisipasi menyakinkan bersama bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik, maka dari itu baik pemimpin dan gaya kepemimpinannya adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Arti kongkretnya bahwa pemimpin dan gaya kepemimpinan dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan.

### **Kualitas Kerja**

Penilaian kualitas kerja adalah taraf atau tingkatan baik dan buruknya kinerja, bagaimana mutunya dalam hal melaksanakan tugas meliputi kecakapan, ketelitian dan hasil kerja, dinyatakan lewat ukuran, skala/perbandingan yang dipadukan dengan angka. Kualitas kerja yang dimaksud adalah seberapa cakap dalam melaksanakan tugas, kesesuaian dengan perintah dan apakah sasaran atau tujuan organisasi tercapai atau tidak, kongkretnya menilai segi SDM-nya seperti ilmu pengetahuannya, wawasan, dan kemampuan yang dimiliki.

## **METODOLOGI**

### **Metode penelitian**

Metode penelitian yang saya gunakan ialah metode penelitian berdasarkan Kajian Pustaka, atau biasa disebut dengan kepustakaan yakni penelitian yang berdasarkan penelitian yang sudah ada kemudian dikaji ulang dengan menuliskan referensinya. Jenis metode penelitian ini membahas teori dan gagasan yang dihubungkan satu sama lain melalui hipotesis. Kajian pustaka pada penelitian mampu memberi gambaran bagaimana teknik yang digunakan dalam analisa permasalahan penelitian tersebut.

### **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah pegawai atau karyawan aktif di satu organisasi mulai dari karyawan swasta, buruh, pegawai negeri sipil, guru, dan pekerja sosial lainnya. Subjek penelitian kedua adalah pemimpin, termasuk kepala sekolah, manajer, kepala bidang, pelatih, trainer, hingga pejabat daerah.

Penelitian ini juga mengkaji peningkatan kualitas kerja pegawai yang mengalami kemerosotan kualitas, dan bagi pemimpin yang ingin meningkatkan kariernya lewat perbaikan interpersonal terhadap seluruh pegawainya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian penjabaran di atas, maka permasalahan yang diangkat penulis adalah “Bagaimana peran kepemimpinan interpersonal dalam optimalisasi kerja organisasi?”

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Strategi Komunikasi Interpersonal**

Mengacu pada perkembangan zaman, komunikasi yang dijalin secara interpersonal bisa dikembangkan melalui sarana media sosial. Implementasi strategi yang dimaksud berkaitan dengan komunikasi, menghadapi pimpinan yang overprotective keada organisasi seharusnya strategi yang menyeimbangkannya adalah mengikuti arahan pimpinan tersebut dan diimbangi dengan pertimbangan dari contoh kasus yang terjadi. Strategi lain adalah pendekatan, baik secara vertikal dan horizontal. Pemimpin tidak terlepas dari dukungan peran serta anggotanya, karena kedua item ini adalah partner yang selalu saling membutuhkan dan saling mendukung satu sama lain.

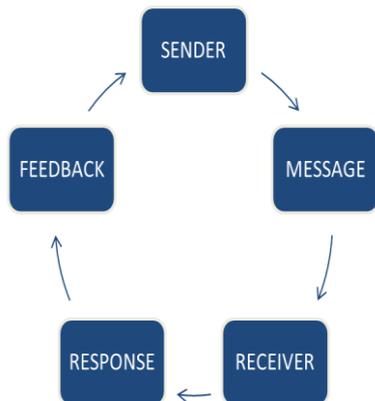
Karyawan dan pegawai juga perlu memperhatikan bagaimana strategi

komunikasi kepada pemimpin, melihat waktu yang tepat mengingat jadwal kerja pemimpin yang tidak memiliki waktu luang yang banyak meski sekedar sharing, yang mana biasanya tidak harus menyiapkan waktu terlalu lama. Tetap menggunakan bahasa yang luwes dan hormat, kemudian membiasakan diri dengan aura positif seperti mengur sapa pemimpin ketika berpasan, mengucapkan salam, dan bila perlu timpali dengan senyuman saat ada kontak dan interaksi pribadi. Proses komunikasi interpersonal memerlukan tahapan penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima, berarti interaksi ini memerlukan feedback dan terdiri dari dua pihak yang saling memberi dan menerima.

Berdasarkan definisi, dikutip dari Philip Kotler dalam bukunya Marketing Management (dalam Effendy, 2001:18), yang mengacu pada paradigma Harold Lasswell, terdapat unsur-unsur komunikasi dalam proses komunikasi, yaitu :

- a. Sender adalah komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang.
- b. Encoding disebut juga penyandian, yakni proses pengalihan pikiran kedalam bentuk lambang.
- c. Message adalah pesan yang merupakan seperangkat lambang bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
- d. Media adalah saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dari komunikator kepada komunikan.
- e. Decoding disebut juga penyandian, yaitu proses dimana komunikan menetapkan makna pada lambang yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.

- f. Receiver adalah komunikan yang menerima pesan dari komunikator.
- g. Response adalah tanggapan, seperangkat reaksi pada komunikan setelah diterima pesan.
- h. Feedback adalah umpan balik, yakni tanggapan komunikan apabila pesan tersampaikan atau disamaikan kepada komunikator.
- i. Noise adalah gangguan yang tak terencana, terjadi dalam proses komunikasi sebagai akibat diterimanya pesan lain oleh komunikan yang berbeda dengan pesan yang disampaikan oleh komunikator kepadanya



Tabel 2. Unsur Komunikasi(Effendy,2001:18)

Maka dari itu komunikasi, baik antara pegawai dan pemimpin, baik buruknya komunikasi mampu memperoleh kecakapan tugas yang diemban, sehingga kualitas kinerja suatu organisasi semakin baik. Begitu pula sebaliknya, jika komunikasi buruk maka kinerja tugasnya juga akan kurang baik atau berdampak buruk.

**Interpersonal Pemimpin terhadap Kualitas Kerja Pegawai.**

Interpersonal seorang pemimpin dalam organisasi ibaratkan ujung panahan yang tertancap di ujung sasaran dimana seluruh kendali kerja

berada pada profesionalitas seorang pemimpin. Penentu adalah ujung yang merupakan akhir, namun kerja dan usaha berada pada titik awal ketika menarik tali panahan yang mana usaha SDM pegawainya dalam organisasi tersebut. Kemampuan menginterpersonalkan pengetahuan dari ide pemimpin kepada bawahannya, seperti lewat evaluasi yang dilakukan setiap sebulan sekali, membiasakan interaksi yang baik kepada bawahannya sehingga pegawai dengan tepat melaksanakan perintah. Sama halnya seperti hendak membidik sasaran, sebandingkah antara upaya yang dilakukan dengan fokus kerja pada sasaran organisasi tersebut, upaya adalah cara pemimpin membantu meningkatkan kualitas kerja pegawainya, baik dalam berperilaku, bertindak dan bersosial pasti menjadi sorotan bagi rekan kerjanya, kemampuan menjalankan keefektivitasan organisasinya lewat memberi semangat terhadap tantangan materi, emosional, intelektual dari luar maupun dari dalam kelompok organisasi itu sendiri.

Berkaitan dengan interpersonalisasi, pemimpin perlu bahkan harus memperhatikan bagaimana menyikapi dan bertindak sekalipun ketika suasa organisasi atau perusahaan buruk, mampu mengkondusifkan situasi darurat waktu dalam mencapai deadline kerja, memberi semangat dan dorongan. Hal itu bukan sesuatu yang berlebihan, masih dalam konteks wajar namun harus juga di ingat kodrat sebagai pemimpin yang memiliki batas dalam satu hal tertentu, yakni secara kepribadian. Peningkatan kualitas kinerja pegawai secara individu mendorong kinerja SDM secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

## **Internalisasi Pendukung Kualitas Kerja Optimalisasi melalui Edukasi**

Edukasi terhadap pegawai dan bawahan juga menjadi faktor meningkatnya kerjasama organisasi. Edukasi yang dimaksud seperti diadakannya pelatihan dan pengembangan dalam lingkup kerja, selain sebagai proses optimalisasi kualitas pegawai dalam hubungan interpersonal yang baik, juga mengoptimalkan kemampuan, keterampilan dan keahliannya dalam menguasai bidang. Tentu selama menjalani kegiatan pelatihan maupun pengembangan terjalin komunikasi antar pribadi, bertukar pikiran dan sharing sekalipun masalah pribadi di dalam lingkup organisasi. Kegiatan semacam ini jugalah yang dinilai sebagai upaya bagaimana meningkatkan dan mengoptimalkan kualitas kerja pegawai.

Tentu sebelum seorang pegawai tersebut diarahkan untuk mengikuti pelatihan, pimpinan atau HRD perusahaan tersebut sudah meninjau terlebih dahulu, pegawai mana yang layak dan perlu mengikuti kegiatan tersebut, saat itu jugalah terjalin komunikasi interpersonal, seberapa penting bagi pegawai tersebut kegiatan itu ia ikuti, sharing beban kerja atau kendala signifikan yang memerlukan solusi lewat pengembangan. Edukasi dianggap sebagai upaya yang membawa perubahan lewat proses belajar, menganalisa dan menemukan solusi, mentransformasikan suasana genting. Pimpinan lewat edukasi transformasional mampu merefleksikan ilmu pengetahuan dalam dirinya kepada pegawainya, mengajaran dan menjadi Roul model bagi jajaran bawahannya. Dengan demikian, pegawainya menganalisa dan mengikuti gaya kepemimpinannya

lewat menggunakan kecerdasan, dan rasional dalam penyelesaian masalah.

## **Efektivitas Kepemimpinan**

Menurut Mahmudi (2005:92), efektivitas merupakan hubungan antara output yang dihasilkan dengan tujuan, semakin besar kontribusi output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi didalam program atau kegiatan.

Kategori keefektifan dalam kepemimpinan pada teori integratif Chemers (1997) berpedoman pada tiga fungsi utama:

- 1) Citra manajemen, yakni kemampuan pemimpin untuk memproyeksikan suatu citra yang konsisten dengan harapan pengamatnya.
- 2) Pemanfaatan sumber daya, mengacu pada kemampuan pemimpin untuk secara strategis memanfaatkan aset dirinya dan orang lain untuk pencapaian misi.
- 3) Pengembangan hubungan interpersonal, merefleksikan keberhasilan pemimpin dalam menciptakan hubungan dan mempertahankan pengikut-pengikut yang bermotivasi dan kompeten.

Efektivitas yang dimaksudkan adalah tolak ukur yang menyatakan sejauh mana target (kuantitas, kualitas, dan waktu) yang tercapai oleh manajemen, apakah pemanfaatan SDM, sarpras dan sejumlah indikator lainnya sudah terealisasi dengan baik sehingga target yang sudah ditentukan diawal dapat dicapai bersama. Selain itu dinilai juga aspek kompetensi pekerja apakah efisien dan sudah sesuai, tidak hanya selesai sesuai waktu namun kualitas hasil kerjanya juga sebanding, inilah yang dimaksud dengan efektivitas kepemimpinan.

### **Team Work**

Team work diartikan kerja tim atau kerjasama, yakni team work atau kerja sama tim ini adalah suatu bentuk kerja kelompok yakni terdapat 2 atau lebih individu didalamnya dengan kemampuan dan keahlian masing-masing dimana saling melengkapi dan mampu berkomitmen mencapai target yang sudah disepakati bersama secara efektif dan efisien. TEAM WORK adalah solusi yang baik dalam mencapai keberhasilan kerja yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang tergabung dalam suatu organisasi. (Poernomo, 2006).

Karyawan yang bekerjasama melaksanakan tugasnya mampu melahirkan hubungan interpersonal yang baik sehingga tugasnya lebih cepat selesai dan mudah dilakukan, lebih hemat waktu dan hasilnya sebanding dengan usaha di awal. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Kualitas kerja merupakan item penting dalam mencapai tujuan bersama dalam organisasi, kualitas mengacu pada sebaik mana hasil kerja, kemampuan pemimpin dan kerjasama pegawai. Optimalisasi lewat pendekatan yang diberikan adalah bagaimana gaya kepemimpinan seorang atasan kepada bawahannya. Kemudian pendekatan dengan komunikasi interpersonal yang baik oleh pemimpin, baik lewat motivasi kerja, dukungan dan interaksi kerja yang baik. Dilihat dari segi keorganisasian maka ada budaya didalamnya, oleh sebab itu penting untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, seperti saling tegur sapa dan membiasakan suasana organisasi yang hangat dan harmonis. Meningkatkan kualitas bukan hanya peran pemimpin namun juga individu pegawai

tersebut. Dari segi peran pemimpin maka pelatihan dan pengembangan juga mendapati dukungan interpersonal kepada pegawai. Pendekatan oleh pemimpin juga dapat direalisasikan melalui komunikasi interpersonal yang baik, sharing, evaluasi, meeting time, dan rest time dapat digunakan sebagai cara yang efektif bagi optimalisasi kualitas kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- <https://kbbi.web.id/optimalisasi>
- <https://www.kbbi.web.id/interpersonal>
- [www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-kualitas-kerja/](http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-kualitas-kerja/)
- Afriyadi, Ferry. 2015. Efektivitas Komunikasi Interpersonal antara Atasan dan Bawahan Karyawan PT. BORNEO ENTERPRISINDO SAMARINDA (hlm. 364-369). Universitas Mulawarman Perilaku Organisasi.pdf (uinsu.ac.id)
- AKBAR, Muh Firyal. Analisis Peran Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik), 2016, 1.2: 158-168
- Anggung Manumanoso Prasetyo, Muhammad. (2021) Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Komunikasi Pendidikan, Vol. 5, No. 1
- Cahyono, E. A., & Adnyani, I. D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar. E-Jurnal Manajemen, 3(9).
- Fuad, A. (2017). Peran komunikasi interpersonal dalam menghadapi konflik organisasi. ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi, 6(1).
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 3(1), 91-98.

Hidayat, R. (2017). Peningkatan aktivitas komunikasi interpersonal dalam organisasi melalui perbaikan efikasi diri, kepemimpinan dan kekohesifan tim. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 161-170.

Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64-83.

Mangunsong, F. (2009). Faktor intrapersonal, interpersonal, dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha dari empat kelompok etnis di Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 13(1), 19-28.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.

Ningrum, M. E. (2020). Peranan Komunikasi Internal di Lingkungan Kerja. *Jurnal Industri Elektro dan Penerbangan*, 3(1).

Nurjaman, R. (2019). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL PEMIMPIN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA PADA PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA CABANG KOTA BANDUNG (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Wijaya,Candra.2017 Perilaku Organisasi.Medan. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI) Jl. Sesar Komplek Citra Mulia Blok D. 14 Medan  
Contact Person: 081361429953 Email: www.lpppi\_press@gmail.com Website: www.lpppindonesia.com