

Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra (Kab. Mamuju)

Muhammad Fikri Alfarizy

Fikrialfarizy19@gmail.com
Universitas Muslim Indonesia

Abd. Majid

Abd.majid@umi.ac.id
Universitas Muslim Indonesia

Izki Fikriani Amir

Izkiamir@umi.ac.id
Universitas Muslim Indonesia

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi Pemimpin/Direktur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan lokasi penelitian di Kelurahan Binanga Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat. Pengumpulan data dengan cara teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pola komunikasi yang digunakan Direktur adalah secara vertikal dan horizontal. Komunikasi vertikal terlihat dari adanya instruksi tugas yang diberikan Direktur, penyampaian pesan secara instruksi tugas, rasional, informasi serta evaluasi. Adapun pola komunikasi horizontal tampak pada interaksi yang terjadi antara pegawai saat koordinasi kerja dan adanya tindakan pemecahan masalah. Pola komunikasi yang digunakan ternyata mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Mitra Agro mandiri Manakarra. Hal ini terlihat dari adanya rasa semangat kerja pegawai, kedisiplinan pegawai, kemampuan berinteraksi dengan baik, adanya dorongan untuk berprestasi, meningkatkan partisipasi pegawai dalam menentukan tujuan pemimpin, serta adanya dorongan mengatasi permasalahan secara bersama-sama. Pola komunikasi secara vertikal dan horizontal tersebut ternyata menghasilkan gambaran menyeluruh, dimana pola komunikasi menyeluruh melibatkan seluruh pegawai dan direktur. Semua memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pesan, sehingga dapat berpartisipasi secara adil dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra

Kata Kunci : Pola Komunikasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja.

Abstract: *This study aims to determine the communication patterns of Leaders/Directors in building the work motivation of employees at PT. Mandiri Agro Partners Manakarra. This study uses a descriptive qualitative approach, with the research location in Binangan Village, Mamuju Regency, West Sulawesi. Data collection namely observation techniques, interviews and documentation. Data analysis was carried out by collecting data, reducing, presenting data and drawing conclusions. The research results show that the communication patterns used by the Director are vertical and horizontal. Vertical communication can be seen from the existence of task instructions given by the Director, delivery of messages by task instructions, rationale, information and evaluation. The*

horizontal communication pattern appears in the interactions that occur between employees when coordinating work and taking action to solve problems. The communication pattern used was able to increase the work motivation of PT. Mandiri Agro Partners Manakarra. This can be seen from the existence of a sense of employee morale, employee discipline, the ability to interact well, the encouragement to achieve, increasing employee participation in determining the goals of the leader, and the encouragement to solve problems together. The vertical and horizontal communication patterns actually produce an overall picture, where the overall communication pattern involves all employees and the Director. All have the same opportunity to convey messages, so that they can participate fairly and can increase the work motivation of PT. Mandiri Agro Partners Manakarra.

Keywords: *Patterns of Communication, Leadership, and Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Komunikasi memegang peranan penting dalam hubungan antar manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup dari manusia lain. Komunikasi merupakan dasar semua interaksi manusia dan semua fungsi kelompok. Eksistensi kelompok tergantung pada komunikasi, pertukaran informasi dan meneruskan arti komunikasi.

Dalam suatu kepemimpinan organisasi, terdapat dua unsur penting yang harus diperhatikan yakni pemimpin dan yang dipimpin. Diantara kedua belah pihak tersebut harus melakukan komunikasi dua arah. Dalam konteks tersebut peran seorang pemimpin yang mempunyai kewenangan dan keleluasaan dalam mempengaruhi anggota organisasi sangatlah besar. Manager atau pemimpin merupakan salah satu yang dapat menggerakkan aktivitas organisasi atau perusahaan agar efektif. Seorang pemimpin yang efektif melihat organisasi sebagai sebuah jaringan hubungan dan memiliki keterampilan untuk membangun jaringan tersebut. Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin menjadi peranan yang penting karena seorang pemimpin akan berhadapan dengan bermacam pribadi yang berbeda watak maupun latar belakang.

Komunikasi pada dasarnya adalah bentuk interaksi antar individu dalam kelompok maupun organisasi. Bentuk komunikasi yang dilakukan ternyata memiliki pola tersendiri, sehingga memiliki jejaring komunikasi. Untuk melancarkan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi tersebut, maka seorang pemimpin memerlukan pola komunikasi dan kerja sama yang baik, dimana interaksi diantara bagian-bagian itu berjalan secara harmonis, dinamis dan pasti. Komunikasi yang dilakukan pemimpin dapat berbentuk instruksi atau perintah, saran, bimbingan, petunjuk, nasehat maupun kritikan yang sifatnya membangun.

Pemimpin adalah sosok kharismatik, pemberi dorongan, penggerak dan perintis jalan ke tujuan. Untuk mencapai tujuan, pemimpin memanfaatkan hal-hal yang dapat membantu bawahan. Seorang pemimpin juga adalah orang yang mampu berdiri di depan untuk memberikan komando, arah dan pedoman sehingga

ketenangan dapat diciptakan tatkala kelompok menghadapi kesulitan dan kesusahan.

Sejalan dengan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa pemimpin organisasi diharapkan untuk selalu memperhatikan bagaimana keadaan komunikasi orang-orang yang dipimpinya agar kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan baik, karena peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan kenaikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku yang diaplikasikan dalam peningkatan kinerja.

PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra adalah salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat yang bergerak dibidang pertanian dalam hal ini adalah padi. Perusahaan ini dipimpin oleh Zulfikar Suhardi S.Ip. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang Direktur, ia bertanggung jawab langsung terhadap berfungsinya komunikasi secara kondusif antara dirinya selaku komunikator dengan pegawai selaku komunikan. Direktur juga bertindak sebagai seorang penyalur yang komunikatif untuk menyertakan anggota dalam kegiatan perusahaan.

Perusahaan ini sebagai unit yang terbilang cukup besar dalam bidang pertanian oleh karenanya para pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan kegiatan rutinnnya sehari-hari. Direktur selaku pemimpin adalah pusat kekuatan dan dinamisator bagi perusahaan, mau tidak mau, suka tidak suka harus berkomunikasi pada semua pihak baik melalui formal atau informal. Oleh karena itu diwajibkan bagi pemimpin untuk menjadikan sebuah komunikasi sebagai ajang dalam membangun sebuah jalinan antara manusia satu dengan manusia lainnya.

Oleh karena itu demi tercapainya peningkatan motivasi kerja pegawai, pemimpin harus menerapkan sistem komunikasi yang terstruktur agar segala tantangan atau hambatan yang terjadi dalam proses berlangsungnya kegiatan perusahaan dapat teratasi dan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja akibat kurangnya perhatian pemimpin terhadap bawahan yang akhirnya berdampak pada semangat kerja pegawai PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra. Sejalan dengan apa yang dikutip oleh Nophia bahwa “Yang menjadi soal bukanlah berapa kali komunikasi dilakukan, tetapi bagaimana komunikasi itu dilakukan”.

METODE

Jenis Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang memberikan gambaran secara objektif suatu masalah dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015) metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama satu bulan, yaitu pada 27 Desember 2022 – 29 Januari 2023 (1 bulan) dan bertempat di PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra yang beralamat di JL. Sultan Hasanuddin No. 3 Kecamatan Binanga, Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat.

Target/Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pemimpin perusahaan PT. Mitra Agro Manakarra serta pegawai yang merasakan dampak pola komunikasi kepemimpinan direktur perusahaan. Teknik memperoleh subjek dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada asas subjek yang menguasai permasalahan dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan serangkaian langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian, yaitu; tahap persiapan, pelaksanaan penelitian dan analisis data dan penyusunan laporan.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan langkah awal dari suatu penelitian, pada tahap ini dilakukan beberapa kegiatan: a) menentukan objek yang direncanakan, b) menentukan waktu penelitian berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, c) permohonan ijin penelitian, d) penyusunan instrumen penelitian dan e) melakukan uji validasi penelitian

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dengan melakukan wawancara kepada subjek penelitian

3. Tahap Analisis dan Penyesuaian Data

Data yang diperoleh selama penelitian kemudian dianalisis untuk mengetahui hasil dari penelitian. Data yang diperoleh yaitu tes tertulis dan wawancara, data tersebut akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Jenis Data

1. Data primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara pengamatan langsung terhadap 7 orang informan berdasarkan pada asas subjek yang menguasai permasalahan dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Sumber data primer merupakan data yang diambil langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa ada perantara dengan cara menggali sumber asli secara langsung melalui responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh melalui perantara media atau secara tidak langsung berupa buku, catatan dokumentasi, bukti yang telah ada atau arsip yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum, namun mampu memberikan data tambahan serta pengamatan terhadap data penelitian macam data, bagaimana data dikumpulkan, dengan instrumen yang mana data dikumpulkan, dan bagaimana teknis pengumpulannya, perlu diuraikan secara jelas dalam bagian ini.

Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data, agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan observasi partisipasi, dimana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2017:310). Teknik pengumpulan data ini digunakan untuk pengumpulan data dan informasi melalui kombinasi antara observasi aktif dan langsung serta wawancara secara formal atau informal dalam waktu yang bersamaan. Wawancara (*interview*)

Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2015) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Data yang diperoleh dengan teknis ini adalah dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau beberapa orang yang diwawancarai.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data melalui catatan, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, agenda, atau juga gambar-gambar. Dokumen membuat hasil dari wawancara atau observasi akan lebih dipercaya atau kredibel (Sugiyono, 2015:10) Metode dokumentasi peneliti gunakan untuk memperoleh data, baik data yang bersifat primer maupun sekunder yang nantinya dapat memperkuat dan melengkapi data yang terkait dengan masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada spesifikasi penelitian maka dalam melakukan analisis terhadap data yang telah tersaji secara kualitatif juga menggunakan metode data kualitatif deskriptif yaitu proses analisis data dengan maksud menggambarkan analisis secara keseluruhan dari data yang disajikan tanpa menggunakan rumusan-rumusan statistik atau pengukuran. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pola pikir induktif. Berfikir induktif merupakan suatu jenis pola berpikir yang bertolak dari fakta empiris yang didapat dari lapangan (berupa data penelitian) yang kemudian dianalisis, ditafsirkan dan berakhir dengan penyimpulan terhadap permasalahan berdasarkan pada data lapangan tersebut.

1. Reduksi data

Suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, dan menyusun data dalam suatu cara dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan.

2. Penyajian data

Seluruh data yang diperoleh, baik hasil wawancara, dokumentasi dan sebagainya akan dianalisis sesuai teori yang di paparkan.

3. Penarikan kesimpulan

Kegiatan Penggambaran secara utuh dari objek yang diteliti pada proses penarikan kesimpulan berdasarkan penggabungan informasi yang disusun dalam suatu bentuk yang tepat dalam penyajian data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Komunikasi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra

Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Sepanjang sorang hidup, ia perlu berkomunikasi. Disadari atau tidak, komunikasi adalah kebutuhan bagi setiap manusia dan merupakan bagian kekal dari kehidupan sepanjang manusia itu ingin tetap bertahan dan meningkatkan kualitas kehidupannya. Meningkatkan motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari proses komunikasi, dimana pada proses komunikasi ini melibatkan pemimpin sebagai komunikator dan pegawai sebagai komunikan. Atau bisa jadi sebaliknya pegawai menjadi komunikator dan pemimpin menjadi komunikan.

Pentingnya komunikasi juga ditekankan oleh Ruben dan Stewart, yang menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan mendasar bagi seorang untuk kehidupan pribadi, sosial, dan profesional. Komunikasi perlu dipelajari agar komunikasi itu berjalan dengan efektif, namun komunikasi yang dimaksud disini adalah komunikasi yang mampu menempatkan diri dari seseorang dengan baik dalam suatu pergaulan dan kehidupan.

Dari hasil penelitian ini, pola komunikasi peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu dari bagian proses komunikasi perusahaan, dimana pada pola komunikasi ini melibatkan pemimpin sebagai komunikator dan pegawai sebagai komunikan, atau bisa jadi sebaliknya pegawai menjadi komunikator dan pemimpin menjadi komunikan.

Dalam menerapkan pola komunikasi kepemimpinan, Direktur perusahaan banyak memberikan motivasi melalui komunikasi verbal atau secara langsung dengan bercerita pengalaman kerja sehingga dapat menjadi direktur sekarang. Penerapan hal tersebut diperkuat dalam teori motivasi David Mc Clelland bahwasanya energi tersebut akan dimanfaatkan oleh pegawai karena dorongan kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan semacam ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.

Dari hasil pengamatan peneliti melalui wawancara bahwa proses komunikasi di PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra tidak hanya menggunakan komunikasi nonverbal, dengan terjun langsung untuk menjadi contoh baik bagi pegawainya, tidak hanya memberi contoh, tetapi juga menjadi contoh. Dengan begitu pegawai akan lebih cepat menerima informasi dan perintah jika pemimpin juga memberikan contoh yang baik serta memberikan tindakan yang nyata kepada seluruh pegawainya.

Tantangan Pemimpin dalam Peningkatan Motivasi Kerja

Dalam sebuah organisasi tentu ada tantangan, namun dalam perusahaan ini ada strategi dalam menghadapi tantangan itu. Ada beberapa tingkatan jabatan dalam perusahaan ini, mulai dari jabatan tertinggi yaitu Direktur ke Manager dan Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan, Sub Bagian atau divisi-divisi harus melalui proses dari tingkat jabatan terendah ke yang tertinggi, tidak boleh langsung ke Direktur. Berdasarkan data yang penulis peroleh dapat diketahui bahwa pola komunikasi Pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dilakukan dalam bentuk komunikasi vertikal dan horizontal.

Adapun bentuk komunikasi vertikal terlihat dari adanya instruksi tugas, pesan secara rasional, dan informasi. Sedangkan dalam bentuk horizontal dapat dilihat melalui interaksi yang terjadi saat koordinasi tugas-tugas para pegawai dan tindakan pemecahan masalah secara bersama-sama. Semangat kerja tampak pada kebersamaan pegawai. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Kriyantono yang menyatakan bahwa komunikasi bisa menjadi faktor pembangkit semangat kerja pegawai, semangat kerja yang baik adalah upaya mempermudah komunikasi dalam fungsi koordinasi dan kerjasama.

Adapun dorongan untuk mengapresiasi para pegawai mampu dibangun oleh Direktur. Adanya dukungan yang diberikan mampu membuat pegawai termotivasi untuk terus berprestasi. Sikap yang terbuka dan menghargai perbedaan pendapat yang membuat pegawai leluasa untuk selalu bertanya dan saling bertukar pikiran. Komunikasi terbuka adalah melibatkan pertukaran informasi secara teratur antara pimpinan dan yang dipimpin. Segala upaya yang ditempuh itu dibicarakan secara terbuka dan setiap anggota dapat memberikan saran.

Dalam penyelesaian masalah atau tantangan terkait peningkatan motivasi kerja pegawai perusahaan, dalam penilaian penulis ialah sangat baik. Sebab Direktur mampu membangun rasa semangat kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan informasi yang penulis dapat, bahwa setiap akhir tahun pemimpin selalu menyempatkan waktu untuk mengajak pegawai berlibur keluar kota sebagai bentuk apresiasi dan motivasi agar para pegawai terus semangat dalam bekerja. Selain itu pemimpin juga memberikan fasilitas berupa handphone, jaringan wifi, suasana yang nyaman, interaksi yang baik antar sesama pegawai, dan fasilitas yang mendukung dapat mewujudkan pelayanan terhadap konsumen secara maksimal

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pola komunikasi kepemimpinan dalam peningkatan motivasi kerja maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Pola komunikasi pemimpin dalam peningkatan motivasi kerja pegawai yang terjadi di PT. Mitra Agro Mandiri Manakarra menggunakan komunikasi verbal pada saat memotivasi pegawainya melalui cerita mengenai pengalaman hidup dan pada saat pemberian instruksi kerja serta pada saat diskusi penyelesaian masalah. Pada penelitian ini Direktur tidak hanya menggunakan komunikasi verbal, tetapi juga menggunakan komunikasi nonverbal untuk membantu proses komunikasi dalam memotivasi pegawai. Komunikasi nonverbal ini digunakan saat Direktur mengapresiasi hasil kerja pegawai dengan memberikan tepuk tangan atas pencapaian pegawai. Proses komunikasi yang terjadi dalam lingkup perusahaan tidak lepas dari kerja sama yang mereka lakukan secara terstruktur

dan terencana bersama. Adanya tahapan dalam pengambilan keputusan dengan mengadakan rapat kerja agar program-program kerja dapat terealisasikan dengan baik sehingga tidak terjadi kesalahan dalam berkomunikasi dan tujuan utama di perusahaan dapat tercapai.

- 2 Tantangan pemimpin dalam peningkatan motivasi kerja pegawai. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pemimpin perusahaan itu kemudian menggunakan strategi dalam hal ini menggunakan pola komunikasi, yaitu pola komunikasi vertikal dan pola komunikasi horizontal. Pola komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah (*downward communication*), dan komunikasi ke atas (*upward communication*). Komunikasi vertikal terlihat adanya instruksi tugas, pesan secara rasional, informasi dan umpan balik. Pola komunikasi horizontal atau sering disebut juga dengan istilah komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/ sederajat dalam suatu organisasi. Koordinasi yang terjalin antara sesama pegawai baik dan berjalan lancar. Keterkaitan proses menyelesaikan tugas membuat satu sama lainnya saling berinteraksi. Pola komunikasi Direktur dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, dalam penilaian penulis. Sudah baik, sebab pola komunikasi Direktur mampu membangun rasa semangat kerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil penelitian serta hasil wawancara penulis dengan beberapa informan yang menjelaskan bahwa semangat kerja pegawai yang didukung oleh apresiasi yang diberikan oleh Direktur kepada bawahannya, suasana yang nyaman, interaksi yang baik antar sesama pegawai, dan fasilitas yang mendukung dapat mewujudkan visi & misi perusahaan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aw, S. (2018). *Komunikasi Organisasi. Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Deetz, S. A., & Eger, E. K. (2014). Developing a metatheoretical perspective for organizational communication studies. *The SAGE Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research, and Methods*, 27–48.
- Fakhrurroji, M. (2019). *Pola komunikasi dan model kepemimpinan Islam*. Mimbar Pustaka.
- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Kriyantono, R. (2019). Public relations activities of state universities based on excellence theory. *Avant Garde*, 7(2), 154–170.
- Rijali, A. (2019). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95.
- Ruliana, P., & Lestari, P. (2019). *Teori Komunikasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta*

Dharmawangsa, 56.

Jurnal:

- Anda, A., Alfian, A., & Syas, M. (2021). Aktivitas Komunikasi Pimpinan Dalam Organisasi. *AL MUNIR: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 12(02), 155–165.
- Darmawan, I. P. A., & Diana, R. (2020). Keterampilan Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Perspektif Kepemimpinan Alkitabiah. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 1(1), 40–55.
- Firdaus, A. J., Siregar, E. S. F., Pratiwi, T., & Sahputra, D. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2), 134–140.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., & Swarnawati, A. (2022). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PTS di RIAU. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 5(1), 53–64.
- Hilmy, S. (2020). Pola Komunikasi Interpersonal Pengurus Putra di Madrasah Diniyah An-Nawawi Bantul Yogyakarta (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Pengurus Putra di Madrasah Diniyah An-Nawawi Bantul Yogyakarta). Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Nopiah, J., Jalaluddin, N. H., & Kasdan, J. (2018). Refleksi gastronomi dalam komunikasi: Analisis semantik inkuisitif. *Jurnal Komunikasi Malaysian Journal of Communication*, 34(1), 185–201.
- Rahmawati, Y. (2021). *Pola komunikasi organisasi di Kantor Desa Banjardowo Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang*. UIN Sunan Ampel Surabaya
- Sahputra, D. (2020). Manajemen komunikasi suatu pendekatan komunikasi. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study (E-Journal)*, 6(2), 152–162.
- Sanusi, H. P., & Astuti, A. (2018). Model Kepemimpinan Kepala Madrasah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 3(1).
- Sukatin, M., Pd, I., Nur Amalia, D. N. A., & Irwan Ribowo, D. (2021). Upayah Menjadikan Pemimpin Karismatik Guna Meningkatkan Kepercayaan Diri Serta Wawasan Dalam Ppendidikan. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Anak*, 8(2), 155–167.
- Tanyid, M. (2018). Kualitas Pemimpin Sebagai Pendidik Dalam Menghadapi Konflik. *BIA': Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual*, 1(1), 124–137