

## KESELARASAN KOMUNIKASI VERTIKAL DAN HORIZONTAL DI PT TAJUR SURYA ABADI

Dyah Ayu Gitaswari<sup>1</sup>, Ali Alamsyah Kusumadinata<sup>2</sup>, Sukarelawati<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Sains Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Djuanda

Korespondensi: ali.alamsyah@unida.ac.id

---

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi keselarasan komunikasi vertikal dan horizontal dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Tajur Surya Abadi. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menganalisis bagaimana komunikasi antara pimpinan dan karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan instruksi, pengarahan, penilaian, penghargaan, kerja sama, konsultasi, rapat kerja, kritik, dan saran merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa penyampaian arahan yang jelas dan penggunaan umpan balik konstruktif oleh pimpinan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, penghargaan dan motivasi karyawan melalui tunjangan serta kegiatan *gathering* dianggap efektif untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan insight kepada manajemen PT Tajur Surya Abadi untuk mengoptimalkan komunikasi vertikal dan horizontal dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih menjelajahi perspektif konsumen dalam konteks yang sama untuk memperkaya pemahaman mengenai keselarasan komunikasi dalam organisasi.

**Kata Kunci:** Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horizontal, Kinerja Karyawan, PT Tajur Surya Abadi, Penghargaan Karyawan.

### PENDAHULUAN

Era globalisasi yang menuntut adaptasi dan inovasi yang cepat, peran komunikasi menjadi sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam konteks lingkungan organisasi. Komunikasi yang efektif tidak hanya memfasilitasi interaksi dan membangun hubungan interpersonal yang solid, tetapi juga sangat krusial dalam memperkenalkan perubahan dan inovasi di dalam suatu organisasi. Hal ini menegaskan bahwa manajemen komunikasi menjadi suatu keharusan guna memastikan pesan-pesan dapat disampaikan dan diterima dengan tepat, sejalan dengan mencapai tujuan bersama untuk kesuksesan organisasi.

(Suherlan, 2022; Prasetijowati & Sari, 2021; Simbolon, Hasbiyah, & Kusumadinata, 2023).

Kemampuan berkomunikasi secara efektif memainkan peran kunci dalam kemajuan karier individu, memfasilitasi penciptaan lingkungan kerja yang mendukung di mana pemimpin, manajer, dan karyawan dapat bekerja sama dengan efisien. Tingkat kualitas komunikasi ini tidak hanya membentuk dasar bagi kesuksesan organisasi, tetapi juga mempermudah pencapaian tujuan strategis melalui pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai, visi, dan misi bersama.

PT Tajur Surya Abadi, yang merupakan anak perusahaan dari Suryamas Group, menghadapi tantangan akibat kurangnya komunikasi efektif antara Kepala Bagian dan supervisor, yang menunjukkan kebutuhan mendesak untuk memperkuat komunikasi internal. Dampak dari ketidakpahaman ini tidak hanya memengaruhi hubungan internal tetapi juga reputasi perusahaan di mata konsumen. Dengan mempertimbangkan situasi ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dinamika komunikasi internal dalam organisasi, dengan fokus khusus pada PT Tajur Surya Abadi, untuk mengidentifikasi bagaimana keselarasan komunikasi, baik secara vertikal maupun horizontal, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keselarasan komunikasi di dalam organisasi dapat diperoleh dengan mengevaluasi praktek komunikasi antara manajemen dan karyawan di PT Tajur Surya Abadi. Studi ini akan meneliti keselarasan komunikasi secara vertikal dan horizontal dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan upaya organisasi untuk mencapai tingkat operasional yang lebih efisien dan efektif (Evelina, 2014). Pemahaman mengenai signifikansi komunikasi internal dalam membentuk lingkungan kerja yang serasi, yang mendukung pencapaian tujuan bersama organisasi serta adaptasi dan inovasi yang berkelanjutan (Darmawan, 2022).

Keselarasan komunikasi dalam organisasi dapat dicapai, dengan mengevaluasi praktik komunikasi antara pimpinan dan karyawan di PT Tajur Surya Abadi. Penelitian ini akan memeriksa keselarasan komunikasi vertikal dan horizontal dalam

meningkatkan kinerja karyawan, sejalan dengan tujuan organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas operasional yang lebih tinggi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pentingnya komunikasi internal dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang mendukung pencapaian tujuan bersama organisasi serta adaptasi dan inovasi yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan konstruktivisme untuk menyelidiki bagaimana komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Tajur Surya Abadi. Pendekatan konstruktivisme ini memandang bahwa kebenaran dalam konteks faktor sosial bersifat relatif dan dipahami sebagai hasil dari proses konstruksi sosial, menjadi dasar filosofis (Suherlan, 2022; Moleong, 2017). Pemahaman, penafsiran, dan penjelasan fenomena komunikasi organisasi, pendekatan deskriptif kualitatif dipilih karena kemampuannya dalam memahami fenomena melalui deskripsi verbal dan linguistik dalam konteks alami (Moleong, 2017; Lubis, 2014).

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh karyawan dari PT. Tajur Surya Abadi, dengan fokus khusus pada bagian *office*, yang diidentifikasi sebagai sumber data primer utama. Objek penelitian tertuju pada pengamatan terhadap peran komunikasi organisasi di perusahaan ini (Suherlan, 2022).

Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan wawancara. Observasi digunakan untuk mencatat pola komunikasi antara atasan, manajer, dan staff. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dari dua orang atasan dan tiga orang karyawan. Studi kepustakaan menjadi sumber data sekunder, melibatkan berbagai publikasi yang relevan dengan komunikasi organisasi untuk membangun dan meningkatkan pemahaman peneliti (Suherlan, 2022).

Analisis data kualitatif dilakukan melalui pengumpulan, pengelompokan, dan interpretasi data untuk mengidentifikasi pola penting dan menjawab rumusan masalah (Suherlan, 2022). Informan kunci meliputi 5 orang terdiri dari *Owner Service (INFORMAN 1)*; Kepala Bagian Divisi *Estate e (INFORMAN 2)*; Admin *Estate Landed e*

(INFORMAN 3); Supervisor sebagai Auditor *e* (INFORMAN 4); dan Admin *Estate Tenant Relation* (INFORMAN 5) yang dipilih berdasarkan relevansinya dengan permasalahan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji keselarasan komunikasi vertikal dan horizontal di PT Tajur Surya Abadi, dengan fokus pada peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui wawancara dan observasi, penelitian mengidentifikasi beberapa aspek penting yang mendukung efektivitas komunikasi dan kinerja karyawan.

### Keselarasan Komunikasi Vertikal dan Horizontal

#### Keselarasan

Dalam penelitian tentang keselarasan komunikasi vertikal dan horizontal di PT Tajur Surya Abadi, ditemukan bahwa komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan merupakan fondasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun hubungan yang kuat.

*“Komunikasi di PT Tajur Surya Abadi khususnya pada Estate Management sudah berjalan efektif. Setelah menyelesaikan pekerjaan, karyawan melaporkan action plan sebagai sebuah laporan aktivitas rutin untuk memastikan bahwa pimpinan memahami dan mengetahui detail pekerjaan yang telah dilakukan setiap harinya. Namun untuk mencapai keselarasan antara pimpinan dan karyawan sepertinya perlu adanya konsistensi pada setiap minggunya yaitu diadakan briefing, untuk dijadikan sebuah evaluasi dan masukan untuk planning kerja” (INFORMAN 1).*

Kutipan ini menekankan pentingnya komunikasi terstruktur dan berkelanjutan antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai keselarasan dalam organisasi. Keselarasan ini dinilai krusial dalam menciptakan budaya kerja yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan bersama, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi dan motivasi karyawan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan tidak hanya memperkuat hubungan interpersonal tapi juga vital dalam memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami dan mengeksekusi visi serta arah organisasi dengan baik.

## **Komunikasi Vertikal**

### **Instruksi dan Pengarahan**

Penelitian menunjukkan pentingnya instruksi yang jelas dan pengarahan yang efektif dalam komunikasi vertikal untuk menghindari *miscommunication* dan memastikan keberlangsungan kerja yang efisien antara pimpinan dan karyawan. Informan 5 menekankan pentingnya menyampaikan instruksi yang konkret dan menghindari penggunaan bahasa yang ambigu.

#### **Instruksi yang Jelas**

*“Instruksi adalah salah satu indikator yang sangat penting pada sebuah manajemen karena itu memberikan instruksi/informasi yang sebenar-benarnya dan jangan terlalu filosofis atau terlalu banyak perumpamaan...”* menunjukkan pentingnya kejelasan dalam memberikan instruksi untuk menghindari kesalahpahaman (INFORMAN 5).

### **Pengarahan dan Koordinasi**

Pengarahan dan koordinasi dilakukan secara berkala dengan mempertimbangkan sekuensi kejadian.

*“kita perlu briefing dan perlu adanya komunikasi secara tertulis”* (INFORMAN 3).

Hal ini diperkuat oleh informan 4 yang menyatakan pentingnya dokumentasi tertulis dalam komunikasi untuk menjaga kelancaran kerja di antara berbagai divisi.

### **Umpan Balik dan Evaluasi**

Umpan balik konstruktif dari pimpinan terhadap karyawan dianggap vital untuk pembinaan dan peningkatan kinerja. Informan menunjukkan bahwa adanya diskusi terbuka tentang instruksi dan tugas memungkinkan adanya penyempurnaan dan penyesuaian dalam pelaksanaan tugas.

*“...saya selalu mendiskusikan kembali hasil dari instruksi yang disampaikan pimpinan dan supervisor”* (INFORMAN 4)

menunjukkan bahwa komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas dilaksanakan sesuai harapan.

## **Penilaian dan Penghargaan**

Penelitian ini juga menemukan bahwa penilaian berkala dan sistem penghargaan yang adil dan transparan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penilaian Kinerja dilakukan oleh atasan langsung dengan melihat kinerja yang dilakukan dan target yang dicapai.

*“Di Estate Management ini ada penilaian yang dilakukan setiap 6 bulan sekali terhadap karyawannya...” (INFORMAN 2).*

Hal ini menegaskan pentingnya evaluasi rutin untuk pengembangan karyawan. Selain itu penghargaan sebagai motivasi bagian dari asupan organisasi agar berjalan dengan baik. Hal ini memperlihatkan pengaruh langsung penghargaan terhadap motivasi karyawan.

*“Jika manajemen memberikan sesekali tunjangan... Maka pastinya akan meningkatkan kinerja staf...” (INFORMAN 2)*

Berdasarkan hasil wawancara komunikasi vertikal yang efektif, melalui instruksi yang jelas, pengarahan yang terkoordinasi, umpan balik konstruktif, serta penilaian dan penghargaan yang adil, merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan di PT Tajur Surya Abadi. Keselarasan dalam komunikasi vertikal ini mendukung pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

## **Komunikasi Horizontal**

### **Kerja Sama**

Penelitian ini menemukan bahwa kerja sama efektif antara tim atau individu yang berada pada level yang sama dalam hierarki organisasi adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dan prestasi kerja. Kerja sama ini melibatkan koordinasi penugasan kerja yang efisien dan komunikasi terbuka antar karyawan.

### **Koordinasi Penugasan Kerja**

INFORMAN 5 menekankan pentingnya instruksi yang jelas dari pimpinan, *“...agar mencapai kerja sama yang efektif dan mencegah terjadinya misscoordination dalam penugasan kerja...”*

menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dan terbuka antara pimpinan dan karyawan penting untuk mencegah misinterpretasi dan meningkatkan kerja sama.

### **Keberhasilan Kinerja dan Prestasi Kerja**

Keberhasilan kinerja dan prestasi kerja di PT Tajur Surya Abadi dianggap sebagai hasil langsung dari pelaksanaan SOP dan kerja sama tim yang baik. Pentingnya mencapai target, kualitas kerja, dan inovasi membangun dalam organisasi sebagai bagian dari kesehatan organisasi.

### **Prestasi Kerja**

INFORMAN 4 berpendapat,

*"...ketika kita bisa menjalankan SOP masing-masing maka keberhasilan kerja akan mengikuti prestasi kerja itu sendiri" (INFORMAN 4).*

### **Konsultasi dan Rapat Kerja**

Konsultasi dan rapat kerja di PT Tajur Surya Abadi berperan penting dalam berbagi informasi, merencanakan tugas, dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Konsultasi untuk Perencanaan Tugas disampaikan oleh informan 3.

*"...kita perlu saling betukar informasi untuk perencanaan tugas dan penyelesaian masalah harus ada briefing dan discuss antar karyawan..." (INFORMAN 3).*

Konsultasi dan briefing memastikan aliran informasi yang efisien dan efektif. Berjalan dengan baik. konsultasi maupun briefing merupakan alat penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim atau departemen memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan tugas yang harus dilaksanakan. Hal ini membantu dalam mengoptimalkan kerja tim, menghindari kesalahpahaman, dan mencapai hasil yang diinginkan dengan efisien.

Rapat Kerja untuk Pemecahan Masalah merupakan konstruksi dari konsultasi dan briefing yang dihasilkan dari pertemuan tersebut. Informan 3 menyatakan bahwa *"...kami Estate Management sejauh ini selalu konsisten mengadakan rapat kerja..."* menunjukkan bahwa rapat kerja merupakan alat penting untuk menangani masalah dan memperoleh pemahaman bersama.

## **Kritik dan Saran**

Pengumpulan kritik dan saran dianggap vital dalam memperbaiki dan mengembangkan kinerja organisasi serta mendukung pertumbuhan individu karyawan. Pentingnya evaluasi kinerja dinyatakan INFORMAN 2 yaitu *“evaluasi kinerja pada setiap karyawan diperlukan agar setiap karyawan bisa berkembang dan meningkatkan efektivitas kerja...”* (INFORMAN 2)

menyoroti bahwa umpan balik yang konstruktif esensial untuk pertumbuhan personal dan profesional karyawan.

Komunikasi lateral yang melibatkan kerjasama, konsultasi, rapat, serta pertukaran masukan dan saran memiliki peranan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang kooperatif, meningkatkan kinerja yang sukses, dan memfasilitasi pertumbuhan serta perkembangan karyawan di PT Tajur Surya Abadi. Komunikasi lateral yang efektif membentuk landasan untuk memperkuat tim dan mencapai tujuan bersama organisasi.

## **Kinerja Pimpinan dan Karyawan PT Tajur Surya Abadi**

### **Disiplin Kerja**

Penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan indikator kunci dalam meningkatkan kinerja di PT Tajur Surya Abadi. Ini mencakup aspek tingkah laku dalam bekerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Tingkah laku dalam bekerja dinilai oleh informan 2 sebagai *“Tingkah laku dalam bekerja adalah salah satu disiplin kerja yang sangat diperlukan...”*. Hal ini menunjukkan pengaruh langsung tingkah laku terhadap pelayanan konsumen dan pentingnya menjaga sikap profesional dalam setiap situasi. Tanggung jawab terhadap tugas memberikan wewenang kepada bawahan sebagai bentuk tanggung jawabnya. Informan 2 menyatakan bahwa *“Tanggung jawab sesuai jobdesk nya, kita ada team kita perlu briefing dengan SPV atau Kepala Bag. Di Estate,”*. Pentingnya memahami dan menjalankan tanggung jawab yang diberikan dengan efektif.

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan merupakan pemimpin yang memiliki peran dan wewenangnya. Hal ini disampaikan oleh Informan 3 bahwa *"Kabag dan SPV pasti membantu handle jika adanya kasus masalah yang sudah berkaitan dengan pengambilan keputusan,"*. Hal ini mencerminkan pentingnya kepemimpinan proaktif dalam mengatasi masalah.

Pelatihan Kerja diidentifikasi sebagai langkah penting dalam mengintegrasikan karyawan baru ke dalam budaya dan prosedur kerja perusahaan. Sehingga diperlukan pentingnya training kerja. Hal ini disampaikan Informan 3 bahwa *"training kerja penting dilakukan setiap karyawan pada masa awal percobaan selama 3 bulan"*. yang menunjukkan kebutuhan akan pemahaman mendalam tentang jobdesk dan tanggung jawab.

Prestasi kerja terlihat sebagai hasil langsung dari disiplin kerja yang baik dan pelaksanaan tugas yang efektif. Hal ini meliputi apresiasi terhadap kinerja. Informan 3 menyatakan bahwa *"sebuah apresiasi selalu diberikan kepada karyawan sebagai tanda menghargai bahwa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan arahan instruksi pimpinan dan manajemen,"*. Menyoroti pentingnya pengakuan dan penghargaan terhadap usaha karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja, pelatihan, dan pengakuan prestasi kerja adalah faktor-faktor penting yang mendukung kinerja karyawan di PT Tajur Surya Abadi. Keberhasilan dalam aspek-aspek ini membutuhkan komunikasi yang efektif, baik secara vertikal maupun horizontal, serta lingkungan kerja yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini menyelidiki kinerja pimpinan dan karyawan di PT Tajur Surya Abadi dengan fokus pada dinamika komunikasi vertikal dan horizontal serta implikasinya terhadap disiplin kerja, pelatihan, dan prestasi kerja. Dari analisis data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, beberapa pembahasan kunci dapat disimpulkan sebagai berikut:

Komunikasi efektif antara pimpinan dan karyawan, serta antar karyawan, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Keselajaran ini penting untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, sesuai dengan Fonvielle dan Carr yang menyatakan bahwa keselajaran merupakan elemen krusial bagi kesuksesan organisasi (Fonvielle & Carr, 2001). Kesesuaian dan kecocokan dalam komunikasi, sebagaimana diartikan dalam "Keselajaran" (Kamus Besar Bahasa Indonesia), mendukung efisiensi operasional dan memperkuat hubungan dalam organisasi.

Disiplin kerja, yang mencakup tingkah laku profesional dan tanggung jawab terhadap tugas, menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung kinerja tinggi. Ini sejalan dengan konsep disiplin kerja (Mangkunegara, 2009), di mana faktor individu dan lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara langsung mempengaruhi interaksi karyawan dengan konsumen dan pelaksanaan tugas sehari-hari, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Pelatihan kerja dianggap krusial untuk mengintegrasikan karyawan baru dan mengembangkan keterampilan karyawan lama, mendukung konsep bahwa pendidikan merupakan fungsi komunikasi sebagai alat pembelajaran (Basit, 2018). Investasi dalam pelatihan kerja memastikan karyawan memahami tanggung jawab mereka secara mendalam, mendorong mereka untuk bekerja secara lebih efektif dan inovatif, yang penting untuk adaptasi dan pertumbuhan organisasi.

Prestasi kerja dan pengakuan terhadap usaha karyawan merupakan faktor penting yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan standar kinerja mereka (Armstrong, 2013; Akilah & Rahman, 2020). Kepemimpinan efektif mencakup pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Sistem penghargaan yang adil dan transparan berperan sebagai faktor pendorong motivasi dan kepuasan kerja karyawan, mendukung pandangan bahwa fungsi komunikasi dalam mempengaruhi meliputi penghibur dan pendidik sekaligus (Basit, 2018; Bilolo, 2022; Mukhtar, Saputra, Zali, & Ugi, 2024).

## KESIMPULAN

Penggunaan komunikasi vertikal dan horizontal di PT Tajur Surya Abadi menyoroti keberhasilan delapan dari dua belas model komunikasi yang diusulkan oleh Effendy. Ini mencakup pemberian instruksi, arahan, evaluasi, penghargaan, kerjasama, konsultasi, rapat kerja, serta memberikan kritik dan saran. Temuan dari penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi yang jelas dan konstruktif dalam mendukung lingkungan kerja yang produktif dan budaya perusahaan yang positif. Untuk memperkuat praktik ini, PT Tajur Surya Abadi disarankan untuk tetap menjaga instruksi yang sederhana dan jelas, mendorong umpan balik yang membangun, serta mengakui serta menghargai kontribusi para karyawan. Penelitian berikutnya, baik di dunia akademik maupun industri, dapat lebih memfokuskan pada penyelidikan tentang pengaruh komunikasi yang efektif terhadap berbagai pihak yang terlibat, termasuk konsumen, untuk memperluas pemahaman mengenai dinamika komunikasi dalam organisasi. Rekomendasi ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di PT Tajur Surya Abadi, tetapi juga memperkuat hubungan internal dan eksternal, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

## REFERENSI

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187-196.
- Armstrong, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Oleh Sofyan Cikmat Dan Haryanto*. . Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.
- Basit, L. (2018). *Fungsi Komunikasi. Al-Hikmah Media Dakwah, Komunikasi, Sosial Dan Kebudayaan*. . Aceh : Institut Agama Islam Negeri (Iain) Langsa.

- Bilolo, A. (2022). *Pengaruh Akuntabilitas Dalam Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Di Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: Unhas.
- Darmawan, D. (2022). Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen: Determinan Efektivitas Organisasi Yang Akurat. . *Tin: Terapan Informatika Nusantara*, 3(7), 260-266.
- Evelina, L. W. (2014). Komunikasi Vertikal Dan Horizontal Dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal: Studi Pada Binus University. . *Humaniora*, 5(1), 445-454.
- Fonvielle, W., & Carr, L. (2001). *Gaining Strategic Alignment: Making Scorecards Work*. Us: Chicago Press.
- Lubis, A. Y. (2014). *Filsafat Ilmu: Klasik Hingga Kontemporer*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pt. Remaja. Rosdakarya.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan Dalam Manajemen Sdm: Produktivitas, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Tenaga Kerja Yang Berkualitas. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Prasetijowati, T., & Sari, D. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Ketua Himapura Dalam Meningkatkan Motivasi Berorganisasi Anggota Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Bhayangkara Surabaya. *Intelektual (E-Journal Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi)*, 8(2), 99-106.
- Simbolon, F., Hasbiyah, D., & Kusumadinata, A. A. (2023). Keterampilan Komunikasi Petugas Survey Pendataan Penduduk. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1266–1273. Doi:<https://doi.org/10.30997/Karimahtauhid.V2i5.9809>
- Suherlan, G. (2022). *Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Triwijaya Abadi Perkasa*. Tangerang: Retrieved From [Http://Repository.Buddhidharma.Ac.Id](http://Repository.Buddhidharma.Ac.Id).