

---

## Strategi Komunikasi Organisasi di Internal LSO HWFC dalam Menjaga Motivasi Para Kader

Rangga Dwiekie<sup>1\*</sup>, Rizki Agus Sallam<sup>2</sup>, Keysza Nurmuzaffar<sup>3</sup>, Hafizh Aulia<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Kota Tangerang Selatan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>rangganame16@icloud.com, <sup>2</sup>rizkiagusagussallam@gmail.com, <sup>3</sup>keyszanurmuzaffar@gmail.com, <sup>4</sup>hafizhau18@gmail.com

### Abstract

*An organization is an association of various people who have the same goals and missions and are structured. However, the existence of different motivations between people in the organization is one of the problems for the effectiveness of communication within the organization. Hizbul Wathon Football Club, Faculty of Social and Political Sciences, University of Muhammadiyah Jakarta, in the process of sustaining the organization, intergroup communication tactics are needed to achieve organizational goals. Therefore, it makes researchers interested in conducting research with the title "Organizational Communication Strategy in Internal LSO HWFC in Maintaining the Motivation of Cadres". The theory used is communication behaviorism by John Broadus Watson, which is all actions or behaviors that include response or reply to a given thing. The results revealed that the Hizbul Wathon Football Club FISIP UMJ has the same strategy as the theory used because the internal Hizbul Wathon Football Club provides what cadres want such as a comfortable ball training environment that causes cadres to feel comfortable and bound by the organization. This research also states that comfortable communication will make cadres motivated to remain in their organizational environment.*

**Keywords:** Strategy, Communication, Organization, Behaviorisme

### Abstrak

Organisasi merupakan suatu perkumpulan dari berbagai orang yang memiliki tujuan dan misi yang sama dan dibuat secara terstruktur. Akan tetapi adanya motif yang berbeda antar orang di dalam organisasi menjadi salah satu permasalahan untuk efektivitas komunikasi dalam internal organisasi. Hizbul Wathon Football Club Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam proses keberlangsungan organisasi tersebut diperlukan adanya taktik komunikasi antar kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Strategi Komunikasi Organisasi di Internal LSO HWFC Dalam Menjaga Motivasi Para Kader". Adapun teori yang digunakan ialah komunikasi behaviorisme oleh John Broadus Watson, yaitu seluruh tindakan atau perilaku yang mencakup antara tindakan respon atau balasan terhadap suatu hal yang diberikan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Hizbul Wathon Football Club FISIP UMJ memiliki strategi yang sama dengan teori yang digunakan karena para internal Hizbul Wathon Football Club memberikan apa yang di inginkan oleh kader seperti lingkungan latihan bola yang

nyaman sehingga menyebabkan kader merasa nyaman dan terikat oleh organisasi tersebut. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa komunikasi yang nyaman akan membuat kader termotivasi tetap berada di lingkungan organisasinya.

**Kata kunci:** Strategi, Komunikasi, Organisasi, Behaviorisme

## PENDAHULUAN

Pada umumnya organisasi ialah merupakan perkumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama secara terstruktur. Di Indonesia memiliki beragam organisasi baik di bidang sosial maupun yang berfokus pada pengembangan minat dan bakat

Kehadiran suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai keadaan khusus yang menyebabkan lahirnya organisasi. Salah satunya Di Universitas Muhammadiyah Jakarta yang memiliki beragam organisasi baik dari tingkat Muhammadiyah, kampus, dan Fakultas. Sebuah komunikasi organisasi akan lemah jika tidak ada komunikasi. Maka dari itu, komunikasi disini sangat berperan untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi (Adham, dkk. 2020).

Organisasi perlu terhubung dengan organisasi lain agar dapat bertahan dan bekerja dengan baik. Mereka harus membangun hubungan dan berinteraksi dengan organisasi lain untuk mendapatkan bantuan, mengatasi hambatan, berbagi sumber daya, membuat aturan, dan mengubah nilai. Penting juga bagi para pemimpin untuk memiliki rencana dan cara beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka berada.

Sebuah organisasi memerlukan lima hal penting agar dapat berfungsi dengan baik. Yang pertama adalah kepemimpinan, yang berarti sekelompok orang yang membuat keputusan penting dan memastikan segala sesuatunya terlaksana. Yang kedua adalah doktrin, yaitu seperangkat aturan dan tujuan yang memandu cara kerja organisasi. Yang ketiga adalah program, yaitu hal-hal yang dilakukan organisasi untuk membantu orang atau mewujudkan sesuatu. Yang keempat adalah sumber daya, yaitu hal-hal yang dibutuhkan organisasi untuk melakukan pekerjaannya, seperti uang, manusia, dan teknologi. Dan yang kelima adalah struktur internal, yaitu bagaimana organisasi diorganisir dan dijalankan (Ade Juliani Firdaus, dkk 2021).

Pada komunikasi organisasi terdapat sebuah keberhasilan dalam mencapai kerjasama yang berkaitan dalam organisasi, yakni komunikasi yang baik yang didapat dalam manusia yang berkualitas pula didalamnya. Didalam sebuah organisasi harus ada seorang pemimpin yang memiliki peran dalam mengelola suatu kualitas dalam melakukan komunikasi dalam sebuah organisasi sehingga seorang pimpinan harus dapat menguasai serta memahami cara bagaimana membangun sebuah komunikasi yang efektif dengan suatu sistem komunikasi yang partisipatif. Untuk membangun sebuah komunikasi organisasi memang bukan suatu pekerjaan yang mudah sebab didalam organisasi pasti memiliki karakter yang berbeda-beda. Termasuk adanya perbedaan yang dimulai dari pengetahuan, kemampuan, perilaku, nilai dan norma sosial serta perbedaan lainnya yang ada pada karakter seorang individu. Adapun perbedaan lainnya ada pada berbagai posisi yang terdapat di suatu organisasi baik dari pegawainya sendiri maupun dari pimpinannya. Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dengan bidang ini adalah komunikasi inside, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi descending, komunikasi up, atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi flat atau komunikasi dari orang yang sama level/tingkatnya dalam organisasi, keterampilan komunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program (Redding dan Saborn dalam Tisnawati and Priansa, 2018).

Komunikasi dalam praktik sehari-harinya menurut Liliweri (dalam Tisnawati and Priansa, 2018) memiliki beberapa esensi yang lekat dengan gaya komunikasi, yaitu : Gaya Emosional (Emotive Style), adalah komunikasi yang tampak aktif, lembut, mengambil

inisiatif sosial, dan menyatakan pendapat secara emosional, Gaya Pengarah (Chief Stlye), adalah komunikasi yang tampak melalui penyampaian pendapat sebagai orang sibuk, terkadang mengirimkan informasi, tapi tidak memandang orang lain, bersikap serius dan suka mengawasi orang lain, Gaya Reflektif (Intelligent Stlye), adalah komunikasi yang tampak mengontrol ekspresi emosi yang menunjukkan pilihan tertentu dan memerintah, Gaya Suportif (Steady Stlye), adalah komunikasi yang tampak diam, tenang, serta penuh perhatian, cenderung menghindari kekuasaan, dan membuat keputusan dengan mempertimbangkan semua pihak.

Organisasi sendiri memiliki kebutuhan akan regenerasi baru untuk kelangsungan hidup dari organisasinya. Biasanya hal yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam meregenerasi keberlangsungan hidup organisasinya dengan cara pengkaderan.

Berbicara tentang organisasi, organisasi kemahasiswaan merupakan wadah yang tepat untuk membuat gerakan mahasiswa mampu beraktifitas dan berkerja demi meningkatkan kualitas individu dan untuk mengaplikasikan ilmu yang didapatkan dalam aktifitas perkuliahan.

Desain organisasi adalah pola tentang hubungan antara berbagai komponen dan bagian dari organisasi, namun sesungguhnya desain organisasi merupakan proses perkembangan hubungan dan penciptaan struktur untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi pada hakikatnya struktur organisasi merupakan hasil dari desain organisasi itu sendiri yang dibangun dengan mempertimbangkan prinsip organisasi dan pembagian core bisnis yang jelas dengan berpedoman pada visi, misi, dan tujuan organisasi itu sendiri.

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.

Beberapa model struktur organisasi yang dikenal :

1. Struktur sederhana. Struktur organisasi lini yang diciptakan oleh Henry Fayol ini merupakan bentuk yang paling sederhana dan paling tua dalam organisasi. Struktur ini menggambarkan tekanan bahwa wewenang organisasi dipegang langsung oleh manajemen puncak atau manajer atas yang di terapkan pada karyawannya untuk mencapai keberhasilan. Namun demikian manajer-manajer departemen masih diberi kesempatan untuk membuat pengambilan keputusan bagi departemennya, tetapi tetap dalam komando manajen puncak.

Atau, bisa juga didefinisikan sebagai bentuk organisasi yang menghubungkan langsung secara vertical antara atasan dengan bawahan, sejak dari pimpinan tertinggi sampai dengan jabatan-jabatan yang terendah yang dihubungkan dengan garis wewenang atau komando. Organisasi ini sering disebut dengan organisasi militer. Organisasi Lini hanya tepat dipakai dalam organisasi kecil. Contohnya; Perbengkelan, Kedai Nasi, Warteg, Rukun tetangga.

Memiliki ciri-ciri:

- A. Hubungan antara atasan dan bawahan masih bersifat langsung dengan satu garis wewenang
- B. Jumlah karyawan sedikit
- C. Pemilik modal merupakan pemimpin tertinggi
- D. Belum terdapat spesialisasi
- E. Masing-masing kepala unit mempunyai wewenang & tanggung jawab penuh atas segala bidang pekerjaan
- F. Struktur organisasi sederhana dan stabil
- G. Organisasi tipe garis biasanya organisasi kecil
- H. Disiplin mudah dipelihara (dipertahankan)

Keuntungan-keuntungan penggunaan organisasi tipe garis adalah :

- A. Ada kesatuan komando yang terjamin dengan baik

- B. Disiplin pegawai tinggi dan mudah dipelihara (dipertahankan)
  - C. Koordinasi lebih mudah dilaksanakan
  - D. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan cepat
  - E. Garis kepemimpinan tegas, tidak simpang siur, karena pimpinan langsung berhubungan dengan bawahannya sehingga semua perintah dapat dimengerti dan dilaksanakan
  - F. Rasa solidaritas pegawai biasanya tinggi
  - G. Pengendalian mudah dilaksanakan dengan cepat
  - H. Tersedianya kesempatan baik untuk latihan bagi pengembangan bakat-bakat pimpinan
  - I. Adanya penghematan biaya
  - J. Pengawasan berjalan efektif
- Kelemahan-kelemahan organisasi garis :
- A. Tujuan dan keinginan pribadi pimpinan seringkali sulit dibedakan dengan tujuan organisasi
  - B. Pembebanan yang berat dari pejabat pimpinan , karena dipegang sendiri
  - C. Adanya kecenderungan pimpinan bertindak secara otoriter/diktator, cenderung bersikap kaku (tidak fleksibel).
  - D. Kesempatan pegawai untuk berkembang agak terbatas karena sukar untuk mengambil inisiatif sendiri
  - E. Organisasi terlalu tergantung kepada satu orang, yaitu pimpinan
  - F. Kurang tersedianya staf ahli
2. Struktur Fungsional Didalam lembaga pendidikan khususnya di Indonesia, pada umumnya menggunakan struktur organisasi fungsional Struktur organisasi ini sangat cocok diterapkan karena dapat memudahkan melakukan pengawasan.
- Memiliki ciri-ciri:
- A. Pembidangan tugas secara tegas dan jelas dapat dibedakan
  - B. Bawahan akan menerima perintah dari beberapa atasan
  - C. Pekerjaan lebih banyak bersifat teknis
  - D. Target-target jelas dan pasti
  - E. Pengawasan ketat
  - F. Penempatan jabatan berdasarkan spesialisasi
- Keuntungan-keuntungan menggunakan organisasi di fungsional :
- A. Spesialisasi dapat dilakukan secara optimal
  - B. Para pegawai bekerja sesuai keterampilannya masing-masing
  - C. Produktivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan
  - D. Koordinasi menyeluruh bisa dilaksanakan pada eselon atas, sehingga berjalan lancar dan tertib
  - E. Solidaritas, loyalitas, dan disiplin karyawan yang menjalankan fungsi yang sama biasanya cukup tinggi.
  - F. Pembidangan tugas menjadi jelas
  - G. Kelemahan-kelemahan organisasi fungsional:
  - H. Pekerjaan sering kali sangat membosankan
  - I. Sulit mengadakan perpindahan karyawan/pegawai dari satu bagian ke bagian lain karena pegawai hanya memperhatikan bidang spesialisasi sendiri saja
  - J. Sering ada pegawai yang mementingkan bidangnya sendiri, sehingga koordinasi menyeluruh sulit dan sukar dilakukan ( Di Akses pada kemhan.go.id tanggal 14 Oktober 2023 pukul 15:29 )

Sehabis dari itu organisasi menurut Kurt Lewin, mengemukakan 3 tahapan dalam perubahan, meliputi: tindakan yang ditujukan untuk memotivasi dan mempersiapkan

individu dalam perubahan (unfreeze), perpindahan dari kondisi awal ke kondisi yang diharapkan (change), proses internalisasi pada kondisi baru, dan tahapan yang dilakukan untuk membuat perubahan menjadi permanen dengan mekanisme pendukung (refreeze) (Ganiem & Kurnia, 2019).

Namun terlepas dari itu organisasi pasti memiliki berbagai permasalahan, permasalahan bisa terjadi akibat dari faktor internal maupun eksternal. Dalam masalah kali ini kita akan menela'ah lebih lanjut terkait permasalahan di faktor internal salah satu organisasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta, yaitu LSO HWFC FISIP UMJ.

HWFC FISIP UMJ adalah Lembaga Semi Otonom yang bergerak di bagian pengembangan minat dan bakat para mahasiswa terutama di bidang sepak bola dan futsal. Salah satu kegiatan rutin yang dilakukan oleh HWFC tiap minggunya adalah latihan sepak bola dan futsal.

Hal itu merupakan salah satu cara bagi pengurus HWFC FISIP UMJ dalam menarik kader-kadernya. Selain hal itu, ada berbagai hal lainnya, contohnya seperti sharing session, funfut, mini soccer bareng, dan berbagai hal lainnya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada suatu penyelesaian paradigma diperlukan adanya dukungan faktor-faktor penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan paradigma ini.

### **Komunikasi Organisasi**

Komunikasi Organisasi dilandaskan pada penggabungan dari dua kata, yaitu 'Komunikasi' dan 'Organisasi'. Komunikasi sendiri memiliki makna bahwa suatu tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh manusia untuk saling bertukar pesan melalui media, sedangkan organisasi memiliki arti sekumpulan individu yang lebih dari tiga orang di mana mereka memiliki visi dan misi serta tujuan yang sama dalam satu naungan. Jadi bisa disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi merupakan suatu perkumpulan orang-orang yang di dalamnya terdapat proses pertukaran pesan antar internal dalam mencapai tujuan kumpulan mereka.

Hakikatnya komunikasi organisasi merupakan perilaku pengorganisasian Komunikasi pada organisasi mengalir dalam tiga arah ke bawah, ke atas, dan horisontal. Komunikasi ke bawah adalah pesan dan informasi yang dikirim ke bawah dari manajemen puncak ke bawahan. Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi biasanya mencakup topik berikut: implementasi tujuan dan strategi, instruksi dan alasan utama pekerjaan, prosedur dan praktik, umpan balik dan kinerja, endokrinasi.

### **Behaviorisme**

Lalu menurut Ladycia (2017) mengemukakan bahwa teori behaviorisme mengkaji perilaku manusia yang merupakan aksi nyata dari beberapa stimulus. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Stimulus-Respon-Penguatan (Stimulus-Response-Reinforcement Theory), sehingga behaviorisme merupakan suatu teori yang dikaitkan dengan paradigma akan sesuai.

Kemudian para pengurus HWFC tidak serta merta hanya memberi stimulus tapi juga memberikan sebuah reward atau achievement agar para kadernya tetap bertahan sehingga para kadernya digerakkan oleh lingkungannya, seperti yang dikatakan oleh Rohim (2016:85),

behaviorisme menggambarkan manusia sebagai makhluk yang digerakkan semuanya oleh lingkungan atau apa yang disebut dengan Homo Mechanicus.

Proses yang terjadi antara stimulus dan umpan balik tidak penting untuk diperhatikan karena memang tidak dapat diamati dan tidak pula dapat diukur. Oleh karena itu, apa yang diberikan oleh Pengurus HWFC(stimulusebs) dan apa yang diterima oleh Kader (Umpan balik) harus dapat diamati dan diukur. Teori ini mengutamakan pengukuran,

sebab pengukuran merupakan suatu hal penting untuk melihat terjadi atau tidaknya perubahan tingkah laku tersebut. Teori ini mempelajari Behavioristik memandang individual sebagai makhluk reaktif yang memberi respon terhadap lingkungan. Pengalaman dan pemeliharaan akan membentuk perilaku mereka. Sebagai teori yang mengkaji berbagai perilaku manusia, teori behaviorisme memiliki berbagai ciri-ciri yang menjadi karakteristik tersendiri dari teori ini. Ciri-ciri utama behaviorisme yaitu pendekatan objektif untuk mengetahui individu berdasarkan pendekatan yang dilalui yaitu pendekatan mekanistik dan materialistik. Behaviorisme yang berasal dari negara Rusia mengalami perkembangan di beberapa negara dan memberikan pengaruh yang cukup luas di Dunia. Sebetulnya pada teori behaviorisme ini seseorang hanya menginginkan apakah dapat menganalisis perilakunya yang dapat diamati dan dapat dijelaskan. Behaviorisme merupakan aliran psikologi yang sebenarnya tidak mau menanyakan apakah seseorang memiliki perilaku baik ataupun buruk, rasional atau emosional. behaviorisme hanya mencoba mengamati apakah perilaku seseorang dapat dikendalikan oleh faktor lingkungannya. (Ummul Mu'minin, dkk 2016)

## **METODE**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Metode kualitatif ini, yang menjadi subyek penelitian adalah para badan pengurus harian Hizbul Wathon Football Club FISIP UMJ.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, data yang digunakan langsung dari responden yaitu badan pengurus harian Hizbul Wathon Football Club dengan menggunakan kuesioner, serta Teknik pengambilan sample menggunakan simple random sampling.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan menghubungkan hasil wawancara, observasi para informan, dan pandangan para peneliti. Pembahasan ini mengangkat proses taktik komunikasi yang kemudian terkait dengan motif para kadernya. Serta Berdasarkan hasil pengujian variabel mulai dari variabel (X) taktik komunikasi organisasi dan variabel (Y) motif para kader merupakan satu kesatuan yang memiliki benang merah. Dalam pembahasan kali ini peneliti mengkaji antara konsep dan hasil yang ada di lapangan dideskriptifkan lagi secara mendalam.

### **D.1 Penggunaan komunikasi badan pengurus harian hwfc dengan kader**

Menurut penelitian yang dilakukan melalui teknik wawancara secara mendalam dengan para informan, menunjukkan bahwa komunikasi yang digunakan badan pengurus harian adalah komunikasi antar kelompok yang memiliki peran penting dalam melakukan proses pertukaran pesan. Komunikasi yang terjalin antara badan pengurus harian dengan kader sedikit memiliki kemiripan dengan komunikasi sehari-hari. Dalam komunikasi kelompok ataupun organisasi yang dimana dalam melakukan proses organisasinya dengan kader terbilang cukup vital sebab para badan pengurus harian memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk meregenerasi organisasinya.

Sehingga cara-cara komunikasi badan pengurus harian tidak asal-asalan tapi tersistematis senantiasa diharapkannya para kader bisa terikat dengan organisasi. Seperti yang di jelaskan pada tinjauan Pustaka terkait teori behaviorisme yang membahas tentang mengkaji perilaku manusia yang merupakan aksi nyata dari beberapa stimulus. Yang dimana badan pengurus harian HWFC tidak serta merta hanya melakukan komunikasi semata tapi juga memberikan lingkungan pembelajaran yang nyaman, jadi para kadernya termotivasi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Strategi Komunikasi Organisasi Di Internal LSO HWFC Dalam Menjaga Motivasi Para Kader”, dapat disimpulkan bahwa LSO Hizbul Wathon Football Club menggunakan strategi dari teori komunikasi behaviorisme, strategi komunikasi organisasi. Dengan strategi tersebut, respon yang didapat dari para kader sangat positif dan mudah memengaruhi para kader, karena komunikasi yang dilakukan secara langsung dan dua arah serta menciptakan lingkungan yang nyaman mampu membuat kader untuk menjaga motivasi dalam lingkup organisasi Hizbul Wathon Football Club, serta dibawah ini ada poin yang dapat di sampaikan :

1. Taktik komunikasi dengan teori behaviorisme terbilang cukup sukses ketika badan pengurus harian HWFC dalam menjaga motivasi kadernya.
2. Hubungan organisasi yang sukses bukan hanya komunikasi saja, melainkan juga perlu adanya lingkungan yang mendukung.
3. Cara dalam menjaga motivasi kader dipengaruhi terhadap komunikasi BPH dan lingkungan yang dibuat oleh BPH terhadap kader.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ade Juliani Firdaus, E. S. (2021). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 135.
- Adham, M., A. A., M. A., & M. W. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda. *Jurnal Maritim*, Vol 10.
- Arisnaini. (2022). IMPLEMENTASI TEORI BEHAVIORIS-STRUKTURALIS. Serambi Tarbawi, 196.
- Ganiem, L. M., & Kurnia, E. . (2019). Komunikasi korporat konteks teoritis dan praktis. Prenada Media Grup.
- Helmi, L. c. (2019, Mei 23). DESAIN ORGANISASI SEBAGAI JAWABAN TERHADAP HARMONISASI TUGAS DAN FUNGSI ANTAR SATUAN KERJA YANG SERING TERLUPAKAN. Diambil kembali dari Kementerian Pertahanan Republik Indonesia: <https://www.kemhan.go.id/pusbmn/2019/05/23/desain-organisasi-sebagai-jawaban-terhadap-harmonisasi-tugas-dan-fungsi-antar-satuan-kerja-yang-sering-terlupakan.html>
- Rahmansari, R. (2017). Penggunaan Aplikasi WhatsApp dalam Komunikasi Organisasi Pegawai Dinas. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik dan Kebijakan Sosial*, 79-80.
- Tisnawati Sule, E. P., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: : PT. Refika Aditama.
- Rohim, S. (2016). Teori Komunikasi; Perspektif, Ragam, Dan Aplikasi. Jakarta: Rineka Cipta
- Sundayra, Ladycia. (2017). “Proses Akuisisi Bahasa Pada Anak : Kajian Teoretis Mutakhir.”
- Kibas Cenderwasih 14, no. 2 (2017): 169–78.
- Surya, Mohamad. (2003). Teori-teori Konseling. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy.