

## **PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI BAGI PEMIMPIN DALAM MENANGANI PROBLEM SOLVING DI UKM BADMINTON CLUB UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

Tri Prasetijowati<sup>1</sup>,  
Fierda Nurany<sup>2</sup>,  
Ari Layli Rahmawati<sup>3</sup>,

Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Bhayangkara Surabaya

Email : triprasetijowati@ubhara.ac.id<sup>1</sup>,  
fierdanurany@ubhara.ac.id<sup>2</sup>,  
arilayli24@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Peran komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting karena akan membantu terjalinnya suatu hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi organisasi bagi pemimpin UKM Badminton Club Ubhara Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik Pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Adapun informan dalam penelitian ini diantaranya anggota UKM Badminton Ubhara, Ketua Umum UKM Badminton Ubhara, Pembina UKM badminton dan Pengurus UKM Badminton Ubhara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menangani problem solving anggota ukm badminton ubhara masih belum optimal. Hal ini dikarenakan pengurus belum melakukan pendekatan komunikasi secara organisasional, baik secara vertikal maupun horizontal. Pengurus ukm badminton ubhara belum terlalu optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara profesional. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja konsep, isi pesan yang disampaikan pengurus kepada anggota, belum terlalu jelas disampaikan khususnya berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab serta job deskripsion anggota. Selain itu, bentuk komunikasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja masih lebih dominan pendekatan secara kelompok, sementara pendekatan komunikasi secara interpersonal masih kurang dilakukan karena malu-malu, dan tidak enak karena sesama teman kuliah. Intensitas pertemuan berkomunikasi sangat kurang sebaliknya intensitas pertemuan anggota dengan sesama anggota pers mahasiswa cukup tinggi. Pemanfaatan media komunikasi juga belum optimal dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers karena hanya lebih banyak memanfaatkan media komunikasi telepon dan whatsapps. Kredibilitas Pengurus sudah cukup baik namun dilihat dari kemampuan secara professional dalam mengelolah manajemen organisasi belum terlalu baik.

**Kata kunci:** Peran, Komunikasi, Organisasi, Pemimpin, Solving

### **ABSTRACT**

The role of communication in an organization is very important because it will help establish a good relationship and good coordination between fellow members in achieving the goals of the organization. This research aimsto determine the role of communication organisasi for the leader of

UKM Badminton Club Ubhara Surabaya. This research method uses qualitative with a descriptive approach. Data collection techniques use observation and in-depth interviews. The informants in this study included members of the Ubhara Badminton UKM, the General Chairperson of the Ubhara Badminton UKM, the Badminton UKM Coach and the Ubhara Badminton UKM Management. The results showed that the role of organizational communication in increasing motivation and dealing with problems solving members of badminton smes ubhara masih has not optimal. This is because the management has not approached communication organizationally, either vertically or horizontally. The management of ubhara badminton smes has not been very optimal in carrying out the duties and functions of the organization professionally. In an effort to increase the motivation of the concept work, the content of the message conveyed by the board to members, has not been clearly conveyed, especially with regard to the duties and responsibilities and job descriptions of members. In addition, communication in an effort to increase work motivation is still more dominant in the group approach, while the interpersonal approach to communication is still less done because of shyness, and unpleasant because of fellow college friends. The intensity of communication meetings is very lacking otherwise the intensity of member meetings with fellow members of the student press is quite high. The use of communication media is also not optimal in increasing the work motivation of press members because they only make more use of telephone communication media and whatsapps. The credibility of the Management is quite good, but judging from the ability to professionally manage the management of the organization, it is not very good.

**Keywords:** Role, Communication, Organization, Leader, Solving

---

## PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia akan selalu dituntut untuk melakukan komunikasi dengan orang lain. Komunikasi merupakan suatu penghubung semua interaksi sosial. Apabila seseorang telah menjalin hubungan secara tetap, maka komunikasi yang dilakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat untuk mempererat atau mempersatukan, mengurangi ketegangan bahkan untuk menyingkirkan perselisihan (Siregar et al., 2021).

Komunikasi sangatlah penting bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah penghubung antar sesama manusia, baik individu maupun kelompok. Komunikasi merupakan tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau

pendapat dari satu orang ke orang lain (Mukarom et al., n.d.).

Kegiatan komunikasi didalam suatu organisasi bertujuan untuk membentuk saling pengertian antar sesama anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sebaliknya jika komunikasi yang terjalin kurang baik maka akan terjadi kerancuan penyampaian informasi atau komunikasi akan berantakan. Oleh karena itu komunikasi bagi seorang pemimpin dalam organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pemimpin menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi (Rachman & Barmawi, 2019).

Agar dapat menjalankan kepemimpinannya, setidaknya seorang pemimpin harus memiliki kompetensi

dasar, yaitu 1) menganalisa, 2) beradaptasi dan 3) berkomunikasi (Sigband, 1969). Kemampuan menganalisa merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk dapat memahami situasi sekarang yang terjadi dan apa yang diharapkan pada masa yang akan datang. Kompetensi beradaptasi adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan perilakunya dengan lingkungannya. Sedangkan kompetensi komunikasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami oleh orang lain dengan baik dan jelas (Ramadani, 2019).

Terkait dengan kepemimpinan maka komunikasi yang baik sangatlah penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, memotivasi dan mendorong anggota untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektifitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021). Lalu bagaimana mungkin komunikasi bisa berjalan dengan baik jika seorang pemimpin tidak memberikan kenyamanan dan tidak menyampaikan informasi-informasi yang ia dapatkan kepada anggotanya.

Dalam kesehariannya tentu tidak akan lepas dari sebuah permasalahan terutama didalam sebuah organisasi karena

terdiri dari banyak orang dan terjalin banyak hubungan komunikasi yang terjadi maka dari itu kadang sering terjadinya miskomunikasi yang menyebabkan permasalahan dan dalam menangani permasalahan yang terjadi peran pemimpin sangatlah penting, maka pemimpin harus bersikap bijak dan menata cara komunikasinya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi (Nurany et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran komunikasi organisasi bagi pemimpin dalam Menangani Problem Solving UKM Badminton Club di Universitas Bhayangkara Surabaya

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Komunikasi Organisasi**

Menurut Grimshaw et al., (2020) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah.

R.Wayne dan Don F. Faules (2002) mengemukakan definisi komunikasi organisasi dari dua perspektif yang berbeda. Pertama, perspektif tradisional (fungsional dan objektif), mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Kedua, perspektif interpretif (subjektif) memaknai komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi

yang merupakan organisasi (Fatmawati & Pd, 2022).

Dengan demikian komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan dari unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Struktur organisasi cenderung mempengaruhi komunikasi, dengan demikian komunikasi dari bawahan kepada pimpinan sangat berbeda dengan komunikasi antar sesamanya (Abijaya et al., 2021).

Redding dan Sanborn sebagaimana yang dikutip dalam (Azizah et al., 2021) komunikasi organisasi adalah : “Pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks”. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang amat kompleks.

Didalam sebuah organisasi pemimpin adalah sebagai komunikator. Pemimpin yang efektif pada umumnya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan efektif, sehingga sedikit banyak akan mampu merangsang partisipasi orang-orang yang dipimpinnya. Dia juga harus piawai dalam melakukan komunikasi baik komunikasi verbal maupun non-verbal. Komunikasi verbal yang baik dapat dilakukan dengan menggunakan tutur kata yang ramah, sopan dan lembut. Komunikasi non-verbal dapat dilakukan

degan mengkomunikasikan konsep-konsep yang abstrak misalnya kebenaran, keadilan, etika dan attitude secara non-verbal misal menggunakan bahasa tubuh (Kurniawan & Nurany, 2022).

## **2. Peran Komunikasi Pimpinan**

Menurut Siregar et al., (2021) Dalam suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, komunikasi dalam organisasi atau lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi, yaitu :

### **1. Fungsi Informatif**

Fungsi ini dimaksudkan agar seluruh anggota dalam suatu organisasi mendapatkan informasi yang lebih banyak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti, informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi. Orang-orang dalam tatanan manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi didalam organisasi.

### **2. Fungsi Regulatif**

Fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku didalam organisasi. Pada semua lembaga atau organisasi, ada dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif ini, yaitu:

- a. Alasan atau orang-orang yang berada didalam tatanan manajemen yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan

semua informasi yang disampaikan. Disamping itu mereka juga mempunyai kewenangan untuk memberikan instruksi atau perintah, sehingga dalam struktur organisasi kemungkinan mereka akan ditempatkan dilapisan atas (*position of authority*) supaya perintah-perintahnya dilaksanakan sebagaimana semestinya.

- b. Berkaitan dengan pesan atau message. Pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan-peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.

### 3. Fungsi Persuasif

Dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan wewenang tidak akan selalu membawa hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.

### 4. Fungsi Intergratif

Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan anggotanya dapat bekerja sesuai tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi formal seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut

(newsletter, buletin) dan laporan kemajuan organisasi, juga saluran komunikasi informal seperti perbincangan antarpribadi didalam organisasi.

Bagaimana perilaku orang-orang dalam suatu organisasi ketika mereka melaksanakan tindakan berbagi informasi dan gagasan. Untuk itu kita perlu memahami style atau gaya seseorang ketika ia sedang berkomunikasi. Gaya komunikasi (*communication style*) didefinisikan sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang digunakan dalam suatu situasi tertentu *specialized set of interpersonal behaviors that are used in a given situation*). Masing-masing gaya komunikasi terdiri dari sekumpulan perilaku komunikasi yang dipakai untuk mendapatkan respon atau tanggapan tertentu dalam situasi yang tertentu pula. Kesesuaian dari satu gaya komunikasi yang digunakan, bergantung pada maksud dari pengirim (*sender*) dan harapan dari penerima (*receiver*) (Azizah et al., 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara dalam masyarakat dan situasi tertentu termasuk hubungan, kegiatan, sikap, pandangan serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh dari suatu fenomena. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat serta fakta-fakta, sifat-

sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu dari hasil observasi dan wawancara kepada seluruh anggota UKM Badminton Ubhara, Ketua Umum UKM Badminton Ubhara, Pembina UKM badminton dan Pengurus UKM Badminton Ubhara. Proses analisis penelitian ini menggunakan langkah-langkah menurut Miles et al., (2014) diantaranya 1) Pengumpulan Data; 2) Reduksi Data; 3) Penyajian Data; 4) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pembahasan dari hasil penelitian secara menyeluruh yang berkaitan dengan permasalahan awal dari penelitian ini, yang sudah digambarkan pada bab latar belakang penelitian, yaitu tentang peran komunikasi organisasi bagi pemimpin dalam menangani problem solving di UKM Badminton Clun Universitas Bhayangkara Surabaya.

Seperti yang di ketahui bahwa setiap organisasi tentunya memiliki anggota dan tidak jarang diantara para anggota memiliki permasalahannya masing-masing, karakter, watak serta pemikiran dari setiap anggota yang berbeda-beda kadang membuat pemimpin harus dapat menjadi sosok yang adil untuk dapat mengkomunikasikan apa yang dia inginkan dan apa yang dipikirkan para anggotanya (Abijaya et al., 2021).

Komunikasi dalam organisasi juga memiliki kaitan/hubungan erat dengan motivasi dan kinerja para anggota, sikap yang dimiliki setiap individu berinteraksi

dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku (Herlinda, 2019).

Melihat permasalahan sering terjadinya miskomunikasi didalam organisasi ini menjadikan menurunnya motivasi bagi para anggotanya. Hal ini terah diukur dengan beberapa indikator.

Hasil penelitian berdasarkan beberapa indikator yang diukur menemukan bahwa pertama berkaitan dengan isi pesan yang disampaikan dalam organisasi ukm badminton club cukup jelas, berkaitan dengan tugas dan fungsi masing-masing anggota ketika melakukan pekerjaan mereka, namun ada yang menganggap tidak jelas karena diakibatkan oleh kurangnya perhatian dalam organisasi, karena jarang hadir dalam rapat pertemuan organisasi ukm badminton club tersebut.

Bahwa pesan yang disampaikan oleh pengurus dan pimpinan organisasi ukm badminton club sudah sangat jelas berisikan tentang tugas job deskripsion masing-masing anggota tersebut. Namun kendalanya sering kali tugas dan fungsi tersebut tidak berjalan secara optimal dikarenakan anggota sibuk juga dengan tugas mereka sebagai seorang mahasiswa yang harus konsentrasi dalam perkuliahan, kuliah kerja nyata (KKN) dan tugas akhir mahasiswa.

Bentuk komunikasi secara interpersonal masih kurang ataupun jarang digunakan oleh para pengurus ukm badminton ubhara, dalam memberikan motivasi kerja kepada para anggotanya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan memanfaatkan hasil penjelasan langsung, ketika memberikan quisioner penelitian, memang kebanyakan pendekatan komunikasi untuk meningkatkan motivasi kerja masih lebih banyak melalui pertemuan atau rapat organisasi. Sementara untuk pendekatan langsung secara pribadi jarang ditemukan oleh anggota ukm badminton ubhara. Secara jelas sering kali pengurus maupun anggota masih agak ragu dan malu untuk memberikan arahan ataupun saran serta motivasi kepada anggota lainnya, disebabkan oleh rasa sesama mahasiswa atau senior dan junioritas.

Bentuk komunikasi secara kelompok selalu digunakan dalam dalam upaya memberikan motivasi kerja kepada para anggota ukm badminton ubhara, hal ini juga yang dilakukan untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada didalam organisasi baik percekcoakan antar anggota maupun miskom yang dilakukan oleh pengurus terhadap anggota.

Intensitas dari pertemuan para pengurus ukm badminton ubhara dengan para anggota kurang dilakukan, hal ini berdampak pada kurangnya komunikasi yang terjadi antara pengurus dengan anggota organisasi tersebut dan jelas cukup mempengaruhi motivasi kerja dari para anggotanya, alasan yang ditemukan kenapa terjadi kurangnya intensitas pertemuan dan komunikasi antara pengurus dan anggota yaitu karna para pengurus sibuk melakukan KKN ataupun menyelesaikan tugas akhir mereka.

Intensitas pertemuan komunikasi antar anggota dengan anggota lainnya di ukm badminton ubhara tersebut lumayan sering dan intens, hal ini dikarenakan memang pada kesehariannya para anggota tersebut adalah mahasiswa yang masi aktif dalam aktivitas perkuliahan yang sangat memungkinkan untuk selalu berkomunikasi satu dengan lainnya. Intensitas komunikasi antar sesama anggota sangat sering terjadi akrena selalu berada dan berkumpul di ruang sekretariat ukm badminton ubhara maupun nongkrong bersama.

Saluran komunikasi yang digunakan melalui telepon ataupun handphone dapat disimpulkan bahwa telepon atau handphone selalu menjadi alat komunikasi antar pengurus dan anggota ukm badminton ubhara. Dalam melakukan pendekatan personal maupun untuk membahas event yang akan diselenggarakan dan pertemuan rutin yang dilaksanakan selalu dibahas yang dikomunikasikan didalam grub ukm badminton ubhara. Selain untuk komunikasi antar pengurus dan anggota, juga menggunakan instagram sebagai sarana komunikasi ukm badminton ubhara dengan para alumni atau anggota lainnya mengenai pengumuman-pengumuman penting seperti jadwal latihan rutin di graha bhayangkara.

Whatsapp merupakan media atau saluran komunikasi yang sangat sering digunakna dan sangat membantu proses komunikasi secara organisasional dalam ukm badminton ubhara. Dari data yang ditemukan kesemua anggota sudah

memiliki dan memahami cara menggunakan whatsapp tersebut, sehingga dapat membantu proses kerja serta menjalankan tugas dari organisasi ukm badminton ubhara tersebut.

Indikator kredibilitas pimpinan ukm badminton ubhara sudah memiliki kemampuan berkomunikasi yang cukup baik, artinya dapat berkomunikasi dengan baik secara organisasional dengan para anggotanya.

Indikator sumber daya manusia pada pengurus pimpinan ukm badminton ubhara, dapat disimpulkan baik karena rata-rata mereka adalah mahasiswa yang sudah semester 4 keatas, sudah lumayan banyak mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam mengelola tugas dan fungsi dari ukm badminton ubhara tersebut.

Pimpinan dan pengurus ukm badminton ubhara terlalu menguasai kompetensi pada bidang pekerjaan secara profesional, karna belum mampu mengelola secara baik manajemen kerja dari organisasi ukm badminton ubhara tersebut.

Dari hasil penelitian pada indikator kredibilitas ternyata ditemukan bahwa kredibilitas pengurus ukm badminton ubhara belum mengedepankan profesionalisme dalam pekerjaannya, disebabkan karena masih banyak pekerjaan yang belum sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan. Banyak hal yang menjadi hambatan dalam menjalankan profesionalisme dalam pekerjaan tersebut, dikarenakan, rata-rata pengurus maupun anggota ukm badminton ubhara

masih belum mengetahui cara yang tepat dalam mengatur dan manajemen waktu antara studi dan tugas serta tanggung jawab sebagai seorang organisator ukm badminton ubhara.

Secara keseluruhan dapat dikatakan peran komunikasi organisasi dalam menangani problem solving dan meningkatkan motivasi kerja anggota ukm badminton ubhara, belum terlalu berperan, hal ini dikarenakan masih ada beberapa hal yang berkaitan dengan proses komunikasi secara organisai, budaya organisasi, motivasi kerja, masih kurang optimal dijalankan dengan baik antara pengurus dan anggota, beberapa temuan ini penyebabnya adalah masih kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengatur dan manajemen organisasi ukm badminton ubhara secara profesional, hal tersebut juga disebabkan karena rata-rata pengurus maupun anggota organisasi tersebut masih dalam status sebagai mahasiswa yang aktif dan banyak tugas, yang masih memiliki tanggung jawab terhadap kuliah dan tugas-tugasnya untuk mendapatkan gelar sarjana. Secara umum hasil dari penelitian ini perlu mendapat masukan dan saran, agar pengurus ukm badminton ubhara kedepannya dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk dapat aktif dalam menjalankan dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa dengan bagaimana peranan komunikasi organisasi dalam menangani problem solving anggota ukm badminton ubhara :

1. Secara umum peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menangani problem solving anggota ukm badminton ubhara masih cukup kurang atau belum terlalu optimal, hal ini dikarenakan pengurus belum dapat menjelaskan dan melakukan pendekatan komunikasi secara organisasional, baik secara vertikal maupun horizontal.
2. Pengurus ukm badminton ubhara belum terlalu optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara profesional, hal ini ditunjukkan pada permasalahan yang belum dapat mengatur dan memajemen organisasi dan waktunya dengan baik
3. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja konsep, isi pesan yang disampaikan pengurus kepada anggota, belum terlalu jelas disampaikan khususnya berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab serta job deskripsion masing-masing anggota
4. Bentuk komunikasi yang digunakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada ukm badminton ubhara, masih lebih dominan pendekatan

secara kelompok, sementara pendekatan komunikasi secara interpersonal masih kurang dilakukan, dengan alasan, malu-malu, dan tidak enak karena sesama teman kuliah.

5. Intensitas pertemuan berkomunikasi antara ketua dengan anggota sangat kurang terjadi berkaitan dengan koordinasi tugas, sementara intensitas pertemuan anggota dengan sesama anggota pers mahasiswa acta diurna cukup tinggi, tetapi jarang membahas tentang organisasi tersebut, lebih kepada hubungan pertemanan kuliah saja.
6. Pemanfaatan saluran/ media komunikasi belum juga terlalu optimal dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers acat diurnal, karena hanya lebih banyak memanfaatkan media komunikasi telepon dan whats up, sementara media lain seperti email, surat menyurat resmi belum di optimalkan
7. Kredibilitas Pengurus dilihat pada sumber daya manusia, kemampuan berkomunikasi sudah cukup baik, karena kebanyakan adalah mahasiswa jurusan ilmu komunikasi dengan konsentrasi jurnalistik maupun humas, namun dilihat dari kemampuan secara professional dalam mengelola manajemen organisasi belum terlalu baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- abijaya, S., Wildanu, E., & Jamaludin, A. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan Dalam Menjaga Soliditas Karyawan Di Pt. Nippon Indosari Corpindo). *Jurnal Soshum Insentif*, 4(1), 17–26. <https://jurnal.lldikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>
- Azizah, N., Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). Komunikasi Organisasi: Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan: Komunikasi Organisasi, Kepemimpinan, Jenis Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan. *Komunika*, 17(1). <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i1.6776>
- Fatmawati, I., & Pd, S. (2022). Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 2(2), 39–55. <http://ejournal-revorma.sch.id/index.php/mansa/article/view/18>
- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/ldarah.v5i2.147>
- Grimshaw, J., Mann, T., Viscio, L., & Landis, J. (2020). Organizational Communication. *Reputation Management: The Key To Successful Public Relations And Corporate Communication: Fourth Edition*, 140–177. <https://doi.org/10.4324/9781351235020-5>
- Herlinda. (2019). Kompetensi Kepemimpinan Global Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Mediakom : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 38–50. <https://doi.org/10.35760/mkm.2019.v3i1.1981>
- Kurniawan, B. A., & Nurany, F. (2022). *Keterkaitan Politik Dengan Administrasi Pembangunan*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*. *Ca, Us: Sage Publications*.
- Mukarom, Z., Dakwah, J. M., Dakwah, F., Uin, K., Gunung, S., & Bandung, D. (N.D.). *Teori-Teori Komunikasi*. Retrieved January 28, 2023, From <http://md.uinsgd.ac.id>
- Nurany, F., Erlisyafitri, R. D., Cahyaningrum, D. P., & Kusuma, L. (2022). Peran Stakeholder Dalam Upaya Pengembangan Ekonomi Lokal Melalui Wisata Budaya Situs Candi Tawang Alun Di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper "Peran Perempuan Sebagai Pahlawan Di Era Pandemi" PSGESI LPPM UWP*, 9(01), 208–222. <https://doi.org/10.38156/gesi.v9i01.133>
- Rachman, Y. A., & Barmawi, B. (2019). Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Citra Positif Perusahaan. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 10(1), 101. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i1.5144>

- Ramadani, T. (2019). Pengelolaan Komunikasi Publik. *Jurnal Good Governance*, 15(1), 11.  
<https://doi.org/10.32834/gg.v15i1.42>
- Sigband, N. B. (1969). Communication for management. *Journal of Business Communication*, 6(2), 52.  
<https://doi.org/10.1177/002194366900600206>
- Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifuddin, O., Hanika, I. M., Zusrony, E., Chairunnisah, R., Ismainar, H., Syamsuriansyah, Bairizki, A., Lestari, A. S., & Utami, M. M. (2021). Komunikasi Organisasi. *Widina Bhakti Persada Bandung*, iv, 1-300 hlm.  
<https://repository.penerbitwidina.com/tr/publications/338840/>