

KEMAMPUAN KOMUNIKASI PADA PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Laila Maulidiya¹, Nuri Herachwati², Zuyyina Choirunnisa³
Universitas Airlangga^{1,2,3}
laysentanu@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kemampuan komunikasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pada era 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif-interpretatif melalui kajian pustaka. Sumber data diperoleh dari berbagai literatur akademik yang relevan, termasuk jurnal-jurnal yang diakses melalui platform seperti *Google Scholar* dan *ScienceDirect*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi yang baik di dalam organisasi melibatkan beberapa aspek penting, seperti kepercayaan antar anggota, peningkatan kepercayaan diri karyawan, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi terbuka. Model pemberdayaan yang diterapkan secara efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, suasana kerja yang harmonis, dan pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Kesimpulannya, komunikasi yang efektif merupakan kunci utama dalam pemberdayaan sumber daya manusia. Dengan komunikasi yang terbuka dan terstruktur, organisasi dapat mencapai tujuan bersama lebih efisien dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Kata Kunci: Kemampuan Komunikasi, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to examine the role of communication skills in empowering human resources in the organizational environment in the 4.0 era. This study uses a qualitative method with a descriptive-interpretive approach through a literature review. Data sources are obtained from various relevant academic literature, including journals accessed through platforms such as Google Scholar and ScienceDirect. The results of the study indicate that good communication skills within an organization involve several important aspects, such as trust between members, increasing employee self-confidence, credibility, accountability, and open communication. An empowerment model that is implemented effectively can increase work motivation, a harmonious work atmosphere, and achieve higher performance. In conclusion, effective communication is the main key to empowering human resources. With open and structured communication, organizations can achieve common goals more efficiently and improve the welfare of their employees.

Keywords: *Communication Skills, Human Resources.*

PENDAHULUAN

Pada era 4.0 saat ini, perkembangan dunia dalam kegiatan organisasi sangat diperlukan *skills* dalam berkomunikasi dalam pemberdayaan sumber daya manusia apalagi dalam penyerapan para tenaga kerja. sebuah Perusahaan tentunya betul-betul menyeleksi mengawasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam untuk menjalankan aktivitasnya. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Suatu komunikasi yang baik dan lancar akan menghasilkan arus informasi yang baik untuk kebutuhan para atasan dan karyawan. Sehingga tujuan organisasi/kantor dapat tercapai. Komunikasi adalah saluran untuk memberi atau menerima, pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong dan mempertinggi motivasi, perantara antara sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dan tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi akan berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan dalam komunikasi mereka.

Kemampuan Sumber Daya Manusia dan komunikasi yang baik juga penting, oleh karena itu menjalin hubungan komunikasi yang terbuka, jujur, adil antara pimpinan dan pegawai akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan senang hati sehingga efektivitas organisasi pun dapat ditingkatkan. Organisasi menurut Robbins (2001)

diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Pace & Faules (2001) mengemukakan bahwa terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi, pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna “objektif” dalam konteks ini merujuk kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku, dan peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas dari pengamatnya, sedangkan “subjektif” menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang menciptakan apa yang ada “di luar sana”. Dalam berorganisasi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari cara komunikasi. Penjelasan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang kemampuan komunikasi pada pemberdayaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan berupa metode kualitatif dengan kajian pustaka atau *literature review*. Kajian pustaka yang digunakan bersumber pada *Google Scholar*, *ScienDirect*, *Wiley*. Pendekatan yang digunakan berupa pendekatan deskriptif interpretif.

HASIL PENELITIAN

Menurut Sharafat Khan (1997) dalam Qomarya (2011) dalam Badrianto (2021) menawarkan beberapa model pemberdayaan yang dapat dikembangkan

dalam organisasi maupun perusahaan yakni:

Desire. Tahap pertama dalam model pemberdayaan adalah keinginan dan kebutuhan perusahaan atau organisasi untuk mendelegasikan pekerjaan kepada karyawan atau pegawainya.

Trust. Langkah selanjutnya adalah membangun *trust* antar manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya antar anggota organisasi maupun perusahaan akan tercipta kondisi yang baik berkomunikasi atau pertukaran informasi dengan terbuka tanpa adanya rasa takut.

Confident. Langkah selanjutnya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri dan itu berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi.

Credibility. Langkah keempat menjaga kredibilitas dengan memberikan *rewards* bisa berupa jabatan, tunai, bahkan bonus tambahan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi maupun perusahaan yang memiliki *performance* yang tinggi.

Accountability. Tahap selanjutnya adalah proses pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan penilaian atau SOP terhadap kinerja karyawan, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan.

Communication. Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami dan menghormati antar karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi

dilakukan pekerja. Serta komunikasi bisa menciptakan lingkungan lebih harmonis.

Keterampilan komunikasi yang baik harus dimiliki oleh setiap orang yang dalam kehidupannya sering berinteraksi dengan orang lain, hal ini dimaksudkan agar tujuan yang ingin disampaikan dapat diterima dengan baik agar semua urusan dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini akan berpengaruh pada peningkatan taraf hidup kita sebagai individu yang bekerja dengan orang lain. Selain itu keterampilan komunikasi yang baik pun dapat menjadi cerminan jati diri seseorang atau kepribadian seseorang sehari-hari yang tergambar dari bagaimana cara individu berkomunikasi dengan orang lain.

Setiap individu menguasai keterampilan dasar dalam berkomunikasi agar mampu memulai, mengembangkan dan memelihara komunikasi yang baik, akrab, hangat serta produktif. Individu dapat memiliki keterampilan komunikasi yang baik jika ia bisa berkomunikasi secara verbal dan non verbal. Komunikasi verbal adalah penggunaan satu kata atau lebih yang menjadi kalimat berisikan pesan atau maksud yang diucapkan oleh individu. Istilah nonverbal biasanya digunakan untuk melukiskan semua peristiwa komunikasi di luar kata-kata terucap dan tertulis. Secara teoritis komunikasi nonverbal dan komunikasi verbal dapat dipisahkan. Namun dalam kenyataannya, kedua jenis komunikasi ini saling jalin menjalin, saling melengkapi dalam komunikasi yang kita lakukan sehari-hari. Menurut Johnson Supratiknya (1995), beberapa kemampuan komunikasi pada pemberdayaan sumber daya manusia yang bisa diterapkan dalam organisasi secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

Memahami. Kemampuan ini mencakup beberapa sub kemampuan, yaitu sikap percaya, pembukaan diri, keinsafan diri dan penerimaan diri.

Kemampuan ini diterapkan untuk organisasi agar bisa terjalin kerjasama yang baik antar individu.

Mengkomunikasikan pikiran dan perasaan secara tepat dan jelas. Kemampuan ini harus disertai dengan kemampuan menunjukkan sikap hangat dan rasa senang serta kemampuan mendengarkan dengan cara yang akan menunjukkan bahwa kita memahami lawan komunikasi kita agar tidak ada kesalahpahaman antar individu.

Saling menerima dan saling memberi dukungan. Seorang individu harus mampu menanggapi keluhan orang lain dengan cara-cara yang bersifat menolong, yaitu menunjukkan sikap memahami dan bersedia menolong sambil memberikan bimbingan dan contoh seperlunya, agar orang tersebut mampu menemukan pemecahan-pemecahan yang konstruktif terhadap masalahnya. Dalam organisasi, setiap individu diharapkan membantu dan bekerja sama dengan baik dalam menciptakan suasana yang harmonis terutama dengan saling memberi dukungan.

Mampu memecahkan konflik. Seorang individu harus mampu memecahkan konflik dan bentuk masalah antar pribadi lain yang mungkin muncul dalam komunikasi dengan orang lain, melalui cara-cara yang konstruktif. Artinya, dengan cara-cara yang semakin mendekatkan individu tersebut dengan lawan komunikasinya dan menjadikan komunikasinya semakin tumbuh dan berkembang. Sebuah konflik akan terpecahkan dengan baik ketika antar individunya berkomunikasi secara efektif.

Kemampuan Komunikasi pada PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Lindberg (2016) berpendapat bahwa mempelajari cara berkomunikasi adalah keterampilan hidup yang penting

yang dibutuhkan setiap manusia. Tidak seorang pun dapat menjalani hidup dengan keterampilan komunikasi yang buruk dan berharap untuk mencapai potensi optimalnya dalam aspek kehidupan pribadi, pekerjaan, dan sosial. Kemudian menurut Simanjuntak (2021) kehadiran komunikasi merupakan sumber kekuatan utama pada suatu tim atau organisasi. Komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam suatu tim dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang yang ada di dalam suatu tim atau organisasi. Komunikasi menghubungkan konsep komunikasi dengan konsep otoritas tim. Dalam hal, terjadinya suatu komunikasi harus terdapat pemahaman yang dapat dikomunikasikan oleh atasan kepada bawahan. (Sudarmanto, 2021) komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, setiap anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota lainnya. Untuk itu, setiap anggota harus saling berkomunikasi dengan anggota lainnya. Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama. Setiap individu secara terus menerus saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui beragam bentuk, gerak isyarat, ekspresi, dan saluran komunikasi. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan akan memastikan perusahaan mendapatkan dukungan internal dari karyawan untuk melakukan perubahan. Sejalan dengan itu, kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan juga akan meningkat di mana hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

PEMBAHASAN

Kemampuan Komunikasi dalam Konteks Organisasi

Kemampuan komunikasi memiliki peran yang sangat sentral dalam kegiatan organisasi, khususnya dalam upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM). Di era Revolusi Industri 4.0, di mana dinamika organisasi semakin cepat berubah, keterampilan komunikasi menjadi salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara efisien dan membantu individu maupun tim untuk bekerja secara lebih sinkron dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (2001), yang menyebutkan bahwa organisasi modern sangat membutuhkan koordinasi yang baik antar individu agar dapat berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Dalam konteks pemberdayaan SDM, komunikasi bukan sekadar alat penyampaian pesan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk mendorong motivasi, memberikan arahan, serta membangun kepercayaan antar anggota tim. Proses pemberdayaan dalam organisasi mengharuskan setiap karyawan atau anggota organisasi untuk terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan, pengembangan diri, dan pengelolaan tanggung jawab. Hal ini membutuhkan keterampilan komunikasi yang baik, baik dari sisi pimpinan maupun karyawan, agar informasi yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan benar oleh semua pihak yang terlibat.

Model Pemberdayaan SDM melalui Komunikasi

Penelitian ini mendalami beberapa model pemberdayaan SDM yang dihubungkan dengan keterampilan

komunikasi. Menurut Sharafat Khan (1997), ada beberapa tahapan penting yang dapat membantu organisasi memberdayakan karyawannya melalui komunikasi. Tahapan ini mencakup keinginan (Desire), kepercayaan (Trust), kepercayaan diri (Confidence), kredibilitas (Credibility), akuntabilitas (Accountability), dan komunikasi terbuka (open communication). Setiap tahapan ini berfungsi sebagai pilar dalam membangun hubungan kerja yang sehat antara pimpinan dan bawahan serta antar anggota organisasi.

***Desire* (Keinginan untuk Mendelegasikan)**

Pemberdayaan dimulai dari adanya keinginan dari pihak organisasi atau pimpinan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan. Dalam proses ini, komunikasi menjadi alat utama untuk menyampaikan tugas, harapan, serta tujuan yang ingin dicapai. Melalui komunikasi yang jelas dan efektif, karyawan dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Tanpa adanya komunikasi yang jelas, pemberdayaan akan sulit dilakukan karena karyawan tidak mendapatkan arahan yang memadai mengenai apa yang diharapkan dari mereka.

***Trust* (Membangun Kepercayaan)**

Kepercayaan adalah salah satu elemen kunci dalam pemberdayaan. Agar karyawan merasa diberdayakan, mereka harus merasa bahwa mereka dipercaya oleh pimpinan mereka. Komunikasi yang terbuka dan jujur menciptakan rasa saling percaya antara pimpinan dan karyawan. Karyawan yang merasa dipercaya cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, jika komunikasi tidak terjalin dengan baik, karyawan mungkin merasa tidak diandalkan, yang bisa menurunkan

motivasi kerja mereka.

Confidence (Membangun Kepercayaan Diri)

Selain kepercayaan dari atasan, karyawan juga membutuhkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka. Kepercayaan diri ini dapat dibangun melalui komunikasi yang memberikan pengakuan terhadap kemampuan karyawan. Pimpinan harus memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan merasa dihargai atas upaya dan kontribusi mereka. Komunikasi yang mendukung, berupa penghargaan atau apresiasi, dapat meningkatkan keyakinan karyawan dalam menjalankan perannya, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas dan kemajuan organisasi.

Credibility (Menjaga Kredibilitas)

Pemberdayaan juga berhubungan dengan kredibilitas, baik kredibilitas pimpinan maupun karyawan. Untuk menjaga kredibilitas, penting bagi organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Bentuk penghargaan dapat berupa bonus, promosi, atau pengakuan lainnya. Komunikasi yang transparan terkait penghargaan dan evaluasi kinerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan sehat, di mana setiap karyawan berusaha untuk memberikan yang terbaik sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Accountability (Akuntabilitas)

Akuntabilitas merupakan bagian integral dari pemberdayaan. Setiap karyawan harus memiliki pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab dan kewajiban mereka. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menyampaikan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan ekspektasi organisasi terkait kinerja.

Dengan adanya komunikasi yang konsisten mengenai peran dan tanggung jawab, karyawan dapat memahami dengan lebih baik apa yang harus mereka capai, serta bagaimana mereka akan dievaluasi. Akuntabilitas yang jelas melalui komunikasi juga membantu menghindari kebingungan atau kesalahpahaman yang dapat menghambat kinerja.

Open Communication (Komunikasi Terbuka)

Tahap terakhir dalam model pemberdayaan adalah terciptanya komunikasi yang terbuka. Komunikasi yang terbuka memungkinkan adanya pertukaran gagasan, kritik, dan saran antara pimpinan dan karyawan. Organisasi yang menerapkan komunikasi terbuka cenderung lebih responsif terhadap perubahan, karena semua anggota organisasi merasa bebas untuk menyampaikan ide atau kekhawatiran mereka tanpa rasa takut. Komunikasi yang terbuka juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana konflik dapat diselesaikan secara efektif dan hubungan antar individu menjadi lebih positif.

Pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja

Penelitian ini juga menemukan bahwa komunikasi efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik menciptakan rasa kebersamaan dan dukungan antar individu dalam organisasi, sehingga mendorong semangat kerja tim. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan jujur dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Ketika komunikasi berjalan lancar, karyawan merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan

keputusan, yang dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Namun, hambatan komunikasi juga dapat terjadi dalam organisasi, terutama jika terdapat perbedaan persepsi antara pimpinan dan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu di dalam organisasi untuk memiliki keterampilan komunikasi yang memadai, baik dalam hal penyampaian pesan maupun mendengarkan. Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya meningkatkan hubungan antar individu, tetapi juga memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan.

Dalam kehidupan manusia tak lepas dari kegiatan berkomunikasi, karena memang manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan interaksi antar sesama manusia yang dilakukan dalam bentuk berkomunikasi. Komunikasi dilakukan oleh orang tua kepada anaknya, seseorang kepada temannya, atasan kepada bawahannya bahkan komunikasi dapat dilakukan oleh dua orang yang tak saling mengenal sekalipun. Hubungan sosial yang sangat melekat di dalam budaya dimana kita sangat menuntut seseorang untuk dapat berkomunikasi dengan baik, dimana saja serta dalam kondisi apa pun.

Berdasarkan kemajuan dunia serta kebutuhan organisasi atau pun perusahaan yang ada pada saat ini maka sangat diperlukan yang namanya Kemampuan Komunikasi sebab berkomunikasi adalah suatu keterampilan hidup sangat penting dan dibutuhkan setiap manusia. Tidak seorang pun dapat menjalani hidup dengan keterampilan komunikasi yang buruk dan berharap untuk mencapai potensi optimalnya dalam aspek kehidupan pribadi, pekerjaan, dan sosial. kehadiran komunikasi merupakan sumber kekuatan utama pada suatu tim atau organisasi. Komunikasi membuat dinamis suatu sistem kerja sama dalam

suatu tim dan menghubungkan tujuan organisasi pada partisipasi orang-orang yang ada di dalam suatu tim atau organisasi. Komunikasi menghubungkan konsep komunikasi dengan konsep otoritas tim. Dalam hal, terjadinya suatu komunikasi harus terdapat pemahaman yang dapat dikomunikasikan oleh atasan kepada bawahan. Semakin penting dalam kehidupan organisasi.

Komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat di dalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama. Setiap individu secara terus menerus saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui beragam bentuk, gerak isyarat, ekspresi, dan saluran komunikasi. Komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan akan memastikan perusahaan mendapatkan dukungan internal dari karyawan untuk melakukan perubahan. Sejalan dengan itu, kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan juga akan meningkat di mana hal ini akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

Bairizki (2020) menyebutkan di dalam lingkup perusahaan komunikasi kerja perlu diterapkan agar terjadi keserasian pemahaman, sehingga baik pimpinan maupun para karyawannya dapat membentuk kerja sama dan menjalankan aktivitas bisnisnya dengan baik. Hal ini bukan berarti komunikasi tidak memiliki hambatan tertentu, karena keberhasilan komunikasi juga dipengaruhi dari keterampilan, sikap, pengetahuan, dan media saluran baik dari sisi komunikator maupun komunikan. Akan tetapi dalam pendapat lain komunikasi merupakan urat nadi yang menyalurkan aspirasi masing-masing anggota dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan. Melalui kerja sama beban akan semakin ringan, waktu pencapaian target akan semakin cepat

dan tepat, serta penggunaan sumber daya semakin efisien.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam pemberdayaan sumber daya manusia di organisasi. Melalui komunikasi yang terbuka, jujur, dan terstruktur, pimpinan dapat membangun kepercayaan dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi juga menjadi media untuk mengatasi konflik dan memastikan setiap individu dalam organisasi berperan aktif dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariga, R. A. (2020). *Buku Ajar Soft Skills Keperawatan di Era Millenial 4.0*. Deepublish. Yogyakarta
- Badrianto, Y. (2021). *Mengelola SDM Produktif dan Unggul*. Media Sains Indonesia. Bandung
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)–Jilid 1*. Pustaka Aksara. Surabaya
- Hendri, E. (2019). *Komunikasi Persuasif: Pendekatan dan Strategi*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Kurdi, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Sains Indonesia. Bandung
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2001). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terjemahan: Deddy Mulyana, MA., Ph.D.* Remaja Rosda Karya. Bandung
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrovesi, Aplikasi*. Prenhalindo. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi

Aksara. Jakarta

- Soelistya, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Nizamia Learning Centre. Sidoarjo
- Sudarmanto, E. (2021). *Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. Medan
- Sudharjono, R. H. (2022). *Buku Ajar Soft Skill dan Kepemimpinan. Nas Media Pustaka*. Makassar
- Tanady, D. (2021). *Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM. Pekalongan