

EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI PADA INSTANSI KELURAHAN DESA KARANG ASEM TIMUR PERIODE 2017-2023

Saepudin Muhtar¹, Aulia Armelitta², Raudhatul Ashfiya³, Neni Nuraeni⁴,
Ginung Pratidina⁵
saepudinmuhtar@gmail.com¹, armelittaaulia@gmail.com²,
asfiyaraudhatul@gmail.com³, neni3396@gmail.com⁴,
ginung.pratidina@unida.ac.id⁵

ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi suatu sistem yang menghubungkan bagian-bagian organisasi, menghasilkan kinerja, dan menciptakan sinergi. Komunikasi dalam organisasi juga memberikan kontribusi dan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini didasari oleh permasalahan pada Instansi Kelurahan Desa Karang Asem Timur yang berkaitan dengan komunikasi organisasi internal yang kemudian memberikan dampak negatif terhadap reputasi organisasi, anggota organisasi dan bahkan masyarakat sekitar. Penelitian yang dilakukan dalam pembuatan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 16 pertanyaan mencakup 6 dimensi dan 16 indikator telah disebarkan kepada 10 responden. Hasil perolehan data kemudian diproses melalui metode perhitungan atau statistik dengan rumus Weight Mean Score dan disajikan dalam bentuk tabel persentase berdasarkan hasil jawaban responden yang menghasilkan nilai 2,46 dengan kategori "Tidak Setuju", menunjukkan komunikasi organisasi yang tidak efektif di Instansi tersebut.

Kata Kunci: Komunikasi, Organisasi, Efektivitas

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan kegiatan mengirim serta menerima informasi diantara dua orang atau lebih. Informasi yang disajikan biasa berupa ide, gagasan, atau opini

dan lain sebagainya. Pada Sebuah organisasi, komunikasi menjadi suatu komponen penting yang berkaitan pada bagian-bagian organisasi, menghasilkan kinerja, dan menciptakan sinergi. Komunikasi dalam suatu organisasi juga memberikan kontribusi dan merupakan unsur pendukung dalam mencapai suatu tujuan organisasi yang diharapkan. Dalam Suryani : 2023 pada penelitiannya mengemukakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif dapat memicu peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi terbukti jika diimplementasikan dengan efektif maka akan berperan penting dalam peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di sebuah organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan memegang terhadap upaya manajemen untuk memfasilitasi proses adaptasi karyawan dalam bekerja dan memotivasi mereka untuk beradaptasi lebih efektif dalam bekerja. lebih efektif dalam bekerja.

Sebagai lingkungan organisasi formal atau badan pemerintahan, Kecamatan Karang Asem Kabupaten Bogor mempunyai kerangka relasional terstruktur yang mencakup departemen-departemen yang mempunyai kewenangan, kewajiban, dalam melaksanakan tugas spesifiknya. Orang yang memiliki wewenang serta dibebani tanggung jawab pada suatu organisasi ialah pemimpin, yaitu seseorang yang dijadikan atau dipilih untuk mengatur anggota lain yang dianugerahi wewenang tersebut padanya. Idealnya efektivitas komunikasi dalam sebuah organisasi dalam maupun perusahaan dapat tercermin dari kinerja pegawai, karena pegawai akan mengalami peningkatan produktifitas kerjanya serta pengembangan kemampuan yang tentunya akan menjadi semakin baik.

Uraian pada bagian sebelumnya tidak sesuai dengan keadaan di kantor Kelurahan Karangasem Kabupaten Bogor, dalam observasi yang kami lakukan di lapangan, terlihat jelas bahwa produktivitas pegawai di instansi tersebut masih kurang. Seperti contohnya, terdapat pegawai yang kurang teliti dalam memahami informasi yang disampaikan oleh masyarakat sehingga pada beberapa berkas administrasi masyarakat yang sedang diproses sering terdapat kesalahan penulisan

nama maupun status. Selain itu saat dilakukan wawancara terhadap pegawai mengenai pimpinan organisasi mereka mengatakan bahwa mereka tidak memiliki kepercayaan terhadap pimpinan karena pimpinan instansi tersebut terbukti telah melakukan pelanggaran hukum yaitu tindak pidana korupsi.

Komunikasi sering kali dipraktikkan untuk memberikan pengaruh terhadap orang lain, pada bermacam kondisi, seseorang berupaya untuk memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain, agar mereka mengerti perkataan serta definisi Teknik berkomunikasi. Komunikasi juga terbukti memupuk subur relasi sosial yang baik dengan meningkatkan hubungan interpersonal, konsisi psikis yang baik dan saling percaya tetap diperlukan untuk menjamin komunikasi yang efektif. Ketika hubungan dirusak oleh keraguan, informasi dan pesan yang hendak dihantarkan dengan sangat efektif sekalipun memungkinkan mengubah maknanya dan mengikis kredibilitas. Perilaku komunikasi dan perilaku persuasif mempengaruhi perilaku persuasif, yang juga memerlukan perilaku yang dikehendaki pembicara. Pada kasus ini efektivitas komunikasi pada umumnya ditakar dari perilaku sesungguhnya dari para komunikator.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode deksriptif dan pendekatan kuantitatif. Pada ulasan ini terdapat 2 unsur populasi yaitu seluruh pegawai Kelurahan Desa Karang Asem Timur yang berjumlah 19 orang dan pegawai Kelurahan Desa Karang Asem Timur yang menjadi saksi atas terjadinya permasalahan pada periode 2021-2023 yang menjadi topik penelitian. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 10 orang dimana menurut informasi yang didapatkan, menjadi saksi atas terjadinya permasalahan pada periode 2021-2023 tersebut. Sampel pegawai tersebut diberikan kuisisioner dengan 16 pertanyaan yang terdiri dari 6 dimensi. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, Observasi ke tempat penelitian secara langsung dan pendistribusian pertanyaan tertulis (Kuisisioner). Kemudian hasil data yang diperoleh diproses dengan menggunakan rumus statistik yaitu *Weight Mean Score (WMS)* yang

dituangkandalam tabel presentase berdasarkan hasil dari jawaban responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Komunikasi Organisasi

Efektifitas Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu tanda atau ciri yang menunjukkan tercapainya mutu keberhasilan dalam kegiatan komunikasi pada suatu organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Kriyantono (2010:316) dalam Meuthia Rinaldy (2016) yang mengatakan bahwa terdapat 6 dimensi dan 16 indikator yang dapat menjadi alat ukur bagi efektivitas komunikasi di dalam sebuah organisasi, yaitu :

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi mengacu pada persepsi yang dimiliki oleh anggota organisasi mengenai seberapa dapat dipercaya, terbuka, dan perhatian organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini juga mencakup sejauh mana organisasi secara aktif meminta masukan dari anggotanya serta memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

2. Kepuasan Organisasi

Kepuasan organisasi merupakan pada persepsi anggota organisasi mengenai sejauh mana mereka merasa puas dan terpenuhi oleh berbagai aspek dalam pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Hal ini meliputi kepuasan terhadap tugas-tugas yang diemban, kualitas pengawasan serta manajemen, kompensasi berupa gaji dan tunjangan, peluang untuk promosi dan pengembangan karir, serta hubungan dengan rekan-rekan kerja.

3. Penyebaran Informasi

Penyebaran informasi mengacu pada cara anggota organisasi mempersepsikan efektivitas penyebaran dan distribusi informasi di dalam organisasi. Penyebaran informasi yang efektif merupakan aspek penting dalam komunikasi organisasi, karena terkait dengan bagaimana informasi yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat tersampaikan dengan baik kepada para anggota organisasi.

4. Beban Informasi

Beban informasi mengacu pada pandangan anggota organisasi tentang seberapa banyak informasi yang telah mereka terima. Mereka mungkin merasa bahwa jumlah informasi yang diterima terlalu banyak atau terlalu sedikit dibandingkan dengan apa yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif.

5. Ketepatan Informasi

Ketepatan informasi merujuk pada persepsi anggota organisasi mengenai sejauh mana pemahaman mereka terhadap informasi yang diterima sesuai dengan isi informasi yang sebenarnya.

6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada bagaimana anggota organisasi memandang dan mempersepsi nilai-nilai fundamental serta konsep yang dianut bersama, yang kemudian membentuk citra mereka terhadap organisasi.

Komunikasi di dalam setiap organisasi merupakan hal penting yang dapat menunjang serta mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian di sebuah Instansi Kelurahan yang terletak di Desa Karang Asem Timur untuk mengetahui efektivitas komunikasi organisasi pada instansi terkait. Pengumpulan data dengan studi kepustakaan dari jurnal dengan tema mengenai Efektivitas Komunikasi Organisasi, kemudian dilakukan observasi serta wawancara kepada pegawai di instansi tersebut, lalu disebarakan sebuah kuisisioner melalui *google formulir* yang menggunakan skala likert dengan 5 kriteria : **Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS)** dengan skor **5,4,3,2,1**.

Kuisisioner tersebut berisi 16 pertanyaan yang mencakup 6 dimensi dan 16 indikator yang telah disebutkan diatas kepada responden penelitian yang telah ditentukan sebanyak 10 orang. Berikut rekapitulasi hasil analisis data berdasarkan jawaban responden dari keenam dimensi yang telah mencakup 16 indikator yang kemudian diolah menggunakan Rumus *Weigh Mean Score (WMS)*

1. Rekapitulasi Dimensi "Iklim Komunikasi"

No	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria Penafsiran
1.	Pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan	2,1	Tidak Setuju
2.	Tidak adanya pelanggaran peraturan yang dilakukan olehpimpinan seperti tindak pidana korupsi	1,9	Tidak Setuju
3.	Organisasi melibatkan pegawai dalam penyelesaian konflik yang terjadi di dalam organisasi	2,1	Tidak Setuju
Rata-rata		2,03	Tidak Setuju

Dari tabel rekapitulasi Dimensi Iklim Komunikasi diatas yang mencakup indikator Kepercayaan didalam Struktur Organisasi, Keterbukaan, dan Pembuatan Keputusan Bersama diatas mendapat nilai sebesar **2,03** dengan kategori **Tidak Setuju**. Perhitungan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara pada salah satu pegawai di instansi tersebut yang mengatakan bahwa pegawai tidak memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pimpinan karena pimpinan tidak melakukan tugasnya dengan baik dan bahkan kerap kali pimpinan melakukan pelanggaran peraturan. Tak hanya disitu, pegawai yang diwawancarai tersebut pun mengatakan bahwa organisasi hamper tidak pernah ada keterlibatan pegawai pada pemecahan masalah organisasi didalam instansi tersebut.

2. Rekapitulasi Dimensi Kepuasan Organisasi

No	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria Penafsiran
1.	Saya puas dengan hasil kerja yang saya lakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	4,3	Setuju
2.	Saya puas dengan keseimbangan upah yang diberikan oleh organisasi dengan beban pekerjaan yang telah saya lakukan	1,5	Sangat Tidak Setuju
3.	Informasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab jelas dan mudah dipahami	2,8	Cukup Setuju
Rata-rata		2,86	Cukup Setuju

Dari tabel rekapitulasi Dimensi Kepuasan Organisasi diatas yang mencakup indikator Kepuasan Kerja, Kepuasan Upah, dan Aksestabilitas Informasi diatas mendapat nilai sebesar **2,86** dengan kategori **Cukup Setuju**. Ini memperlihatkan bahwasanya anggota menilai dirinya sudah puas melakukan pekerjaannya namun gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan tugas yang telah mereka kerjakan. Namun pada bagian Aksestabilitas Informasi menunjukkan bahwa pegawai merasa informasi yang diberikan oleh organisasi untuk kepentingan pekerjaan sudah

cukup baik.

3. Rekapitulasi Dimensi Penyebaran Informasi

No	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria Penafsiran
1.	Informasi yang diberikan oleh organisasi dapat diketahui dengan mudah oleh pegawai	2,7	Cukup Setuju
2.	Pegawai mampu menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan jelas dan mudah dipahami	4,1	Setuju
3.	Adanya keterbukaan pegawai dalam menerima informasi publik untuk membantu pelayanan kepada masyarakat	4,1	Setuju
Rata-rata		3,63	Setuju

Dari tabel rekapitulasi Dimensi Penyebaran Informasi diatas yang mencakup beberapa indikator diatas mendapat nilai sebesar **3,63** dengan kategori **“Setuju”**. Ini memperlihatkan bahwasanya anggota menilai dirinya dapat dengan mudah mengetahui informasi yang diberikan oleh organisasi, pegawai juga merasa telah mampu untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan jelas dan dapat dipahami. Kemudian pegawai merasa terbuka dengan informasi terkait pelayanan kepada masyarakat.

4. Rekapitulasi Dimensi Beban Informasi

No	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria Penafsiran
1.	Pegawai mengalami kesulitan dalam memahami informasi yang diberikan oleh organisasi	1,8	Sangat Tidak Setuju
Rata-rata		1,8	Sangat Tidak Setuju

Dari tabel rekapitulasi Dimensi Beban Informasi diatas yang mencakup indikator Informasi Yang diberikan Mudah dipahami diatas mendapat nilai sebesar 1,8 dengankategori “**Sangat Tidak Setuju**”. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya anggota merasa merasa sukar menafsirkan informasi yang disampaikan oleh instansi.

5. Rekapitulasi Dimensi Ketepatan Informasi

No	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria Penafsiran
1.	Informasi yang diberikan atasan sesuai dengan kebutuhanpekerjaan pegawai	2,1	Tidak Setuju
2.	Informasi yang diberikan olehorganisasi tepat dan dapat menunjang pekerjaan	1,9	Tidak Setuju
3.	Informasi yang diberikan oleh organisasi dapat dipercaya	2,3	Tidak Setuju
Rata-rata		2,1	Tidak Setuju

Dari tabel rekapitulasi Dimensi Ketepatan Informasi diatas yang mencakup beberapa indikator diatas mendapat nilai sebesar **2,1** dengan kategori **“Tidak Setuju”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota menilai informasi yang diterima tidak sinkron dengan kepentingan yang dapat menunjang tugas mereka dan anggota merasa kurang memiliki kepercayaan terhadap informasi yang diberikan

6. Rekapitulasi Dimensi Budaya Organisasi

No	Item Pertanyaan	Rata-rata	Kriteria Penafsiran
1.	Pegawai mengetahui nilai-nilai budaya yang ada di dalam organisasi	3,6	Setuju
2.	Tidak adanya pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh oknum pegawai seperti tindak pidana korupsi	2,1	Tidak Setuju
3.	Pegawai bebas mengemukakan pendapat kepada pimpinan atau kepada pegawai lainnya	2,3	Tidak Setuju
Rata-rata		2,66	Cukup Setuju

Dari tabel rekapitulasi Dimensi Budaya Organisasi diatas yang mencakup indikator Identitas, Integrasi dan Inovasi diatas mendapat nilai sebesar **2,66** dengan kategori **“Cukup Setuju”**. Ini memperlihatkan bahwasanya anggota menilai

dirinya telah memahaminya nilai budaya yang ada pada organisasi tersebut akan tetapi pada indikator integrasi menunjukkan bahwa terdapat oknum pegawai yang menurut informasi melakukan pelanggaran peraturan. Kemudian pegawai juga merasa bahwa kurang bebas mengemukakan pendapat.

Setelah merekapitulasi rata-rata dari seluruh dimensi yang sudah mencakup indikatornya, kemudian penulis merekapitulasi hasil rata-rata tersebut

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN DARI KEENAM DIMENSI

Dimensi	Indikator	Skor Nilai	Kategori
Iklim Komunikasi	Kepercayaan didalam	2,1	Tidak Setuju
	Struktur Organisasi	1,9	Tidak Setuju
	Keterbukaan	2,1	Tidak Setuju
	Pembuatan Keputusan Bersama		
	Rata-rata	2,03	Tidak Setuju
Kepuasan Organisasi	Kepuasan Kerja	4,3	Setuju
	Kepuasan Upah	1,5	Sangat Tidak Setuju
	Kepuasan Aksesibilitas Informasi	2,8	Cukup Setuju
	Rata-rata	2,86	Cukup Setuju
		2,7	Cukup Setuju

Penyebaran Informasi	Penyebaran Informasi Dalam Struktur Organisasi	4,1	Setuju
	Saling Memberikan Informasi	4,1	Setuju
	Informasi Sampai Kepada Pihak Terkait		
	Rata-rata	3,63	Setuju
Beban Informasi	Informasi Yang Diberikan Mudah Dipahami	1,8	Sangat Tidak Setuju
	Rata-rata	1,8	Sangat Tidak Setuju
Ketepatan Informasi	Informasi Sesuai Dengan Kebutuhan	2,1	Tidak Setuju
	Kepercayaan Terhadap Informasi	1,9	Tidak Setuju
	Adanya Distorsi Informasi	2,3	Tidak Setuju
	Rata-rata	2,1	Tidak Setuju
Budaya Organisasi	Identitas Organisasi	3,6	Setuju
	Inovasi	2,1	Tidak Setuju
	Rata-rata	2,3	Tidak Setuju
	RATA-RATA	2,66	Cukup Setuju
		2,46	TIDAK SETUJU

Berdasarkan rekapitulasi dari hasil rata ke-6 Dimensi diatas memperoleh nilai

sebesar 2,46 dengan kategori **“Tidak Setuju”**. Hal tersebut menunjukkan bahwa Efektivitas Komunikasi Organisasi di Instansi Kelurahan Desa Karang Asem Timur dapat dikatakan tidak efektif.

Dampak Tidak Efektifnya Komunikasi Organisasi

Dampak dari tidak efektifnya komunikasi organisasi di Kelurahan Desa Karang Asem Timur adalah pelayanan publik yang kurang baik, terbukti dari banyaknya keluhan masyarakat terhadap pelayanan di kelurahan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya angka kepuasan upah di antara pegawai Kelurahan Desa Karang Asem Timur, yakni berada di angka 1.5 dan dapat dikatakan sangat tidak setuju. Rendahnya kepuasan upah ini membuat motivasi kerja dari pegawai Kelurahan Desa Karang Asem Timur menjadi berkurang. Dampaknya adalah servis yang disuguhkan pada masyarakat jadi tidak maksimum.

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai juga menuturkan bahwa mereka tidak memiliki rasa kepercayaan terhadap pimpinan kelurahan tersebut karena pimpinan tidak melakukan tugasnya dengan baik dan bahkan pimpinan terbukti melakukan pelanggaran terhadap hukum yaitu tindak pidana korupsi. Hal tersebut bermula dari kecurigaan masyarakat karena tidak tersalurkannya dana bantuan dari pemerintah melalui Desa untuk masyarakat yang kemudian diusut tuntas oleh pihak berwajib dan terbukti bahwa pimpinan atau Kepala Desa masa kepemimpinan 2017-2023 tersebut menjadi pelaku utama tindak pidana korupsi. Selain itu terdapat oknum pegawai juga yang ikut terjerat kasus serupa.

Upaya Yang Telah Dilakukan

Dalam menanggulangi permasalahan diatas yang disebabkan oleh tidak efektifnya komunikasi Organisasi pada instansi terkait Aparat Desa mengupayakan pelbagai usaha yaitu : Langkah awal yang dilaksanakan oleh Aparat Desa yaitu membenahi komunikasi internal organisasi guna membangun kepercayaan pegawai terhadap kepemimpinan Kepala Desa yang baru, kemudian untuk meningkatkan

kapasitas perangkat desa dalam pelayanan kepada masyarakat Pemerintah Desa menyelenggarakan pelatihan dan workshop guna meningkatkan pemahaman mereka tentang pengelolaan keuangan desa yang baik dan transparan. Upaya lain yang dilakukan adalah membangun kembali kepercayaan masyarakat melalui sosialisasi, dialog, serta keterlibatan masyarakat dalam proses pengawasan dan pengambilan keputusan.

Dalam menanggapi dampak korupsi yang dilakukan oleh mantan Kepala Desa (Kades) pada periode kepemimpinan 2017-2023, pemerintah desa Karang Asem Timur telah melakukan beberapa upaya penting. Pertama, mereka segera melakukan audit keuangan desa secara menyeluruh untuk mengidentifikasi jumlah kerugian akibat tindakan korupsi tersebut. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyusun rencana pemulihan keuangan desa yang lebih terukur dan efektif. Selanjutnya, pemerintah desa melaporkan kasus korupsi ini ke pihak berwenang, yaitu Kejaksaan dan Kepolisian, sehingga proses hukum terhadap mantan Kades periode 2017-2023 saat ini masih berjalan. Selain itu, desa juga memperkuat sistem pengelolaan keuangan desa dengan menerapkan sistem kontrol yang lebih ketat, meningkatkan transparansi, dan melibatkan masyarakat secara aktif dalam pengawasan.

Secara keseluruhan, upaya-upaya tersebut diharapkan dapat memulihkan kondisi keuangan desa, mengembalikan kepercayaan masyarakat, serta mencegah terulangnya kasus korupsi di kemudian hari. Walaupun proses pemulihan ini membutuhkan waktu dan komitmen yang kuat, pemerintah desa Karang Asem Timur terus berupaya untuk mengatasi dampak negatif yang ditimbulkan oleh kasus korupsi mantan Kepala Desa periode 2017-2023.

KESIMPULAN

Perolehan nilai dari kuisioner secara keseluruhan mencakup keenam dimensi mendapatkan angka 2,46 berada pada golongan atau kategori **Tidak Setuju**. Disimpulkan bahwa komunikasi organisasi pada Instansi Kelurahan Desa Karang Asem Timur tidak efektif. Hal tersebut perkuat dengan berbagai dampak negatif yang

ditimbulkan yaitu kurangnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kemudian Kepala Desa pada Periode kepemimpinan 2017-2023 terbukti melakukan tindakan korupsi beserta oknum pegawai pada periode kepemimpinan tersebut. Dalam menanggulangi permasalahan tersebut Instansi Kelurahan Desa Karang Asem Timur melakukan berbagai upaya yaitu membenahi komunikasi internal organisasi untuk membangun kepercayaan pegawai terhadap Pimpinan baru, kemudian pemerintah desa juga

melakukan sosialisasi serta pelatihan untuk meningkatkan kapabilitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kemudian untuk menanggulangi dampak korupsi yang dilakukan oleh mantan Kepala Desa, pemerintah desa Karang Asem Timur telah melakukan beberapa upaya penting yaitu melakukan audit keuangan desa secara menyeluruh untuk mengidentifikasi jumlah kerugian akibat tindakan korupsi tersebut. Selanjutnya, pemerintah desa melaporkan kasus korupsi ini ke pihak berwenang, yaitu Kejaksaan dan Kepolisian, sehingga proses hukum terhadap mantan Kades saat ini masih berjalan. Selain itu, desa juga memperkuat sistem pengelolaan keuangan desa dengan menerapkan sistem kontrol yang lebih ketat, meningkatkan transparansi, dan melibatkan masyarakat secara aktif dalam pengawasan

REFERENSI

Suryani, Ni Kadek Umaimah Wahid, Ahmad Toni. 2023. "Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan". dalam : *Jurnal Widya Manajemen*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu

Syukur, Abdul. Edy Supriyono, Yohana Kus Suprawaty. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal". Dalam : *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis MAGISMA*. Hal 28-37 Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan

Rinaldy, M. (2016). "Efektivitas Komunikasi Organisasi Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bekasi" (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).

Damayanti, Poppi. Erfina, Efi. 2021. "Efektivitas Komunikasi Organisasi" dalam : *Joiscom (Journal Of Islamic Communications)* Volume 2, No. 2. (hlm. 24-31). Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno, Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Nurhadi, Z. F., & Kurniawan, A. W. (2018). "Kajian tentang efektivitas pesan dalam komunikasi". dalam : *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran dan Penelitian*, No. 3, Vol. 1, (hlm : 90-95)

<https://journal.uniga.ac.id/index.php/JK/article/view/253>

Siregar, R. T., Enas, U., Putri, D. E., Hasbi, I., Ummah, A. H., Arifudin, O., ... & Utami, M. M. (2021). *Komunikasi Organisasi*.

<https://repository.penerbitwidina.com/uk/publications/338840/komunikasi-organisasi>

Zahara, E. (2018). Peranan komunikasi organisasi bagi pimpinan organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (56).

<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/8>

Silviani, I. (2020). *Komunikasi organisasi*. Scopindo Media Pustaka.

https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=4DTeDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=jurnal+tentang+komunikasi+organisasi&ots=i1zgbFMtLV&sig=0VEZXYHY8dEMq8X4tK78rD_EtI

Zamzami, W. S. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 25-35.

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss/article/view/102>