

## IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANADO POST

Oleh:

**Nur Fadilah** (email: [nurfadilah@yahoo.com](mailto:nurfadilah@yahoo.com))  
**Adelin Walandouw** (email: [adelinwalandouw@yahoo.com](mailto:adelinwalandouw@yahoo.com))  
**Herry Moelyono** (email: [herrymoelyono@gmail.com](mailto:herrymoelyono@gmail.com))

### Abstract

*Organizational communication climate in improving the performance of employees in the company manadopost. Pendahuluan: Competition among companies is so tight forced the company to maintain the quality of its products and services in order to win the competition. To produce goods and services of excellent quality and serve as the main priority of consumers can not be separated from the important role of human resource performance. Organizational communication is one way that can provide solutions to resolve these problems.*

*Communication can be defined as the organization of the show and penafasian messages between communication units that are part of an organization tersebut. Suatu organization comprised of communication units in a hierarchical relationship between one another and function in an environment. Methods: This study used a descriptive research method and using the theory of communication climate. Results: Description About Climate Organizational Communication in Improving Employee Performance in Manado Post Company .Saran: It is advisable to be able to improve the performance of employees should pay attention to effective organizational communication jobs can be minimized to achieve the goal because it proved to have a significant communication climate on employee performance manado post. Keywords: organizational communication, iklim komunikasi.*

### Abstrak

*Iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manadopost. Pendahuluan: Persaingan antar perusahaan yang begitu ketat menyebabkan perusahaan harus mempertahankan kualitas produk dan jasanya guna memenangkan persaingan tersebut. Untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas prima dan dijadikan sebagai prioritas utama konsumen tidak lepas dari peran penting kinerja sumber daya manusianya. Komunikasi organisasi merupakan salah satu cara yang dapat memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.*

*Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafasian pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Metode: penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan menggunakan teori iklim komunikasi. Hasil: Deskripsi Tentang Iklim Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manado Post .Saran: Disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan komunikasi organisasi yang efektif agar pekerjaan dapat diminimalisir untuk mencapai tujuan karena terbukti mempunyai iklim komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan manado post. Kata kunci: komunikasi organisasi, iklimkomunikasi.*

## **Pendahuluan**

Persaingan antar perusahaan yang begitu ketat menyebabkan perusahaan harus mempertahankan kualitas produk dan jasanya guna memenangkan persaingan tersebut. Untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas prima dan dijadikan sebagai prioritas utama konsumen tidak lepas dari peran penting kinerja sumber daya manusianya. Komunikasi organisasi merupakan salah satu cara yang dapat memberikan solusi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafasian pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Salah satu fungsi dari komunikasi dalam organisasi adalah mengkomunikasikan informasi kepada para menejer yang ada dalam organisasi, informasi ini dapat berupa informasi tentang pekerjaan, informasi ini membuat para menejer selalu mengetahui apa yang sedang berlangsung dan membantu menjamin terkoordinasinya pelaksanaan pekerjaan berbagai pusat pertanggungjawaban. Informasi ini disampaikan dalam bentuk laporan. Atas dasar laporan maka para menejer akan mengambil keputusan untuk : melakukan perubahan terhadap pelaksanaan anggaran, melakukan perbaikan terhadap program, melakukan perubahan strategi.

## **Tinjauan Pustaka dan Teori**

### **- Pengertian Iklim**

Pengertian iklim dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Terbitan Departemen Pendidikan Nasional (1999) adalah *"Keadaan cuaca (suhu, kelembaban, perawanan, hujan, dan sinar matahari) pada suatu daerah tertentu dalam waktu yang lama ( ± 30 tahun) di suatu daerah, suasana; keadaan: kita mengusahakan stabilitas ekonomi agar tercapai kerja yg baik"*

Dengan demikian dapat disimpulkan pengertian iklim adalah suatu keadaan atau suasana yang dapat mempengaruhi perubahan sikap dan sifat dari individu maupun kelompok dalam suatu wilayah tertentu.

### **- Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi, isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi misalnya memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers dan surat-surat resmi, adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara social. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual. ((Khomsahrial, 2011: 2)

## Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Penelitian deskriptif yang baik sebenarnya memiliki proses dan dasar yang sama seperti penelitian kuantitatif lainnya. Adapun pengertian metode deskriptif menurut M. Nasir: "metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu strata, peristiwa pada masa sekarang (ketika penelitian sedang berjalan). Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau melukiskan secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta yang sedang diselidiki. (Darmadi, 2013: 187).

## Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

### - Deskripsi Lokasi Penelitian

Harian umum Manado Post berdiri sejak tahun 1986. Sesuai dengan namanya surat kabar ini terbit di manado. Ekstensi media ini sesuai aturan perundang-undangan dinyatakan legal untuk konsumsi masyarakat umum, harus memiliki surat izin dari departemen penerangan dengan SIUUP (surat izin usaha penerbitan pers) No. 216/SK/MENPEN/A.6/1986. Harian ini diterbitkan oleh PT.Wenang Cemerlang Press.

Pada awalnya surat kabar ini terdiri dari delapan halaman dan terbit enam kali seminggu dibawah manajemen penguasa daerah. kandungan informasi beritanya dominan local contan dan mengekspresikan berbagai peristiwa dengan tidak membatasi pada segemen tertentu.

Akhirnya Manado Post menerbitkan edisi perdananya pada tanggal 17 januari 1987 dengan dua belas halaman, dan secretariat pertama bertempat di kantor PWI Sulawesi utara. Pada masa penerbitan perdananya manado post masih berada dalam bulan-bulan promosi dan saat itu sekitar 6.000.000 eksemplar disebarkan keberbagai daerah dengan tujuan agar masyarakat mengenal dan menegetahui bahwa di Sulawesi utara umumnya dan di kota manado khususnya telah terbit surat kabar baru.

Tujuan dari perusahaan dalam mengadakan penerbitan khususnya harian manado post yaitu untuk survival, profil, growth. Dengan tujuan mendasari dan menjiwai setiap pengasuh manado post untuk melewati tahap perintisan.

## Identitas Responden

Berikut ini identitas responden menurut jenis kelamin dan umur sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	F	%
Perempuan	20	34%
Laki-laki	38	65%
Jumlah	58	100%

Gambaran data tabel 1 menunjukkan bahwa responden lebih didominasi oleh laki-laki 38 orang(65%) dan perempuan yaitu 20 orang(34%).

#### **- Pembahasan Hasil Penelitian**

Iklm komunikasi organisasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian seorang pimpinan organisasi karena factor tersebut banyak sedikitnya ikut mempengaruhi kepada tingkah laku karyawan. Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim diantaranya iklim organisasi, iklim organisasi dipengaruhi bermacam-macam cara anggota organisasi bertingkah laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkommunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lainnya. Sedangkan iklim yang negative menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian sehingga terjadi kesetaraan dan kesamaan pengalaman diantara anggota organisasi.

Iklm komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistic yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Manado Post.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Manado Post.

Iklim-iklim dari komunikasi organisasi dapat dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini.

Gambaran data tabel 3 menunjukkan bahwa 38(65%) responden menyatakan adanya kepercayaan yang terjadi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan, hal ini menurut mereka kepercayaan terjadi karena atasan selalu mengevaluasi pekerjaan pada karyawan dan jika ada kesalahan kerja maka selalu diperbaiki oleh atasan dalam arti atasan selalu mengontrol pekerjaan bawahan kemudian 12(20%) responden menyatakan jarang adanya kepercayaan yang terjadi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan dan 0(0%) responden menyatakan tidak adanya kepercayaan yang terjadi antara atasan kepada bawahan.

Kesimpulan tabel 3 menunjukkan bahwa adanya kepercayaan yang terjadi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan hal ini mengindikasikan bahwa ternyata dikantor manado post atasan sering memberikan kepercayaan kepada bawahan artinya semakin sering memberikan kepercayaan maka kurang adanya kesalahpahaman yang terjadi dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Gambaran tabel 4 menunjukkan bahwa 43(74%) responden menyatakan adanya kepercayaan yang terjadi antara sesama karyawan tentang pekerjaan, hal ini menurut mereka kepercayaan antara sesama karyawan yaitu saling menyampaikan informasi, mengingatkan pekerjaan yang belum diselesaikan ataupun pekerjaan yang kurang dimengerti oleh karyawan yang lebih mengetahui, kemudian 7(12%) responden menyatakan jarang adanya kepercayaan yang terjadi antara sesama karyawan tentang pekerjaan dan 0(0%) responden menyatakan tidak adanya kepercayaan yang terjadi antara sesama karyawan tentang pekerjaan.

Kesimpulan tabel 4 menunjukkan bahwa adanya kepercayaan yang terjadi antara sesama karyawan tentang pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa ternyata dikantor manado post adanya kepercayaan yang terjadi sesama bawahan artinya semakin sering memberikan kepercayaan semakin kurang kesalahpahaman dalam pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang di harapkan.

Gambaran data tabel 5 menunjukkan bahwa 28(48%) responden menyatakan adanya peran aktif dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan, kemudian 20(34%) responden menyatakan jarang adanya peran aktif dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan dan 2(3%) responden menyatakan tidak adanya peran aktif dalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata responden peran aktif dalam pengambilan keputusan artinya adanya suatu ide dari karyawan dalam memberikan masukan untuk pekerjaan serta saling berdiskusi tentang pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa dikantor manado post kecenderungan karyawan sering berperan aktif dalam pengambilan keputusan dalam arti adanya ide dan selalu berdiskusi dalam menghadapi suatu masalah pekerjaan.

Gambaran data tabel 6 menunjukkan bahwa 42(72%) responden menyatakan adanya keterbukaan berkomunikasi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan artinya keterbukaan tersebut dalam bentuk pekerjaan yang perlu diketahui oleh karyawan atau yang harus diselesaikan oleh karyawan, kemudian 8(13%) responden menyatakan jarang adanya keterbukaan berkomunikasi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan dan 0(0%) responden menyatakan tidak adanya keterbukaan berkomunikasi antara atasan tentang pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata adanya keterbukaan berkomunikasi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan artinya pada kantor manado post dalam bekerja cenderung adanya keterbukaan dari atasan kepada bawahan hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya keterbukaan tentang pekerjaan maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Gambaran data tabel 7 menunjukkan bahwa 40(68%) responden menyatakan adanya keterbukaan komunikasi antara sesama bawahan, kemudian 6(10%) responden menyatakan jarang adanya keterbukaan komunikasi antara sesama bawahan dan 4(6%) responden menyatakan tidak adanya keterbukaan komunikasi antara sesama bawahan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata adanya keterbukaan komunikasi antara sesama bawahan, alasan mereka menjawab bahwa sering adanya keterbukaan tentang pekerjaan karena jika ada diantara karyawan yang belum mengerti tentang pekerjaan maka bertanya kepada yang lebih mengetahui diantara karyawan dan

mereka tidak ada yang menutupi pekerjaan sehingga diantara sesama karyawan harus ada saling keterbukaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Gambaran data tabel 8 menunjukkan bahwa 31(53) responden menyatakan adanya dukungan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian 19(32%) responden menyatakan jarang adanya dukungan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan dan 0(0%) responden menyatakan tidak adanya dukungan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata dalam melaksanakan pekerjaan pimpinan sering memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan artinya setiap pimpinan merasa harus memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan manado post menyadari akan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan dan harus melaksanakan tugasnya dengan baik

Gambaran data tabel 9 menunjukkan bahwa 44(75%) responden menyatakan perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, kemudian 6(10%) responden menyatakan jarang adanya perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi dan 0(0%) responden menyatakan tidak perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata responden perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi artinya karyawan menerima informasi tentang peningkatan kemampuan kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaannya serta dalam melaksanakan tugas-tugasnya, hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya kesadaran dalam bekerja yaitu perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi maka pekerjaan akan berjalan dengan baik dan efektif.

Gambaran data tabel 10 menunjukkan bahwa 38(65%) responden menyatakan adanya kerja sama antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan, alasannya kerja sama diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan, kemudian 12(20%) responden menyatakan kadang-kadang adanya kerja sama antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan dan 0(0%) responden menyatakan tidak adanya kerja sama antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata adanya kerja sama antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan artinya responden dalam melaksanakan tugas cenderung melakukan kerja sama dengan atasan sehingga dapat menangani atau dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jadi tidak ada beban dalam pekerjaannya.

Gambaran data tabel 11 menunjukkan bahwa 39(67%) responden menyatakan adanya kerja sama antara sesama bawahan tentang pekerjaan karena harus ada kerja sama antara sesama bawahan tentang pekerjaan kemudian 11(18%) responden menyatakan kadang-kadang adanya kerja sama antara sesama bawahan tentang pekerjaan, dan 0(0%) responden menyatakan tidak adanya kerja sama antara sesama bawahan tentang pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden cenderung mengatakan bahwa adanya kerja sama antara sesama bawahan tentang pekerjaan artinya karyawan perlu mengetahui informasi tentang pekerjaan yang selalu tepat baik melalui sesama karyawan agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik.

Gambaran tabel 12 menunjukkan bahwa 40(68%) responden menyatakan ya dari jawaban tentang kinerjanya efektif dan efisien, kemudian 8(13%) responden

menyatakan kadang-kadang dari jawaban tentang kinerjanya efektif dan efisien dan 2(3%) responden menyatakan tidak dari jawaban tentang kinerja efektif dan efisien

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata jawaban responden tentang kinerja efektif dan efisien adalah ya artinya dalam bekerja karyawan merasa hasilnya baik atau pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar oleh setiap karyawan cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar walaupun ada juga yang mengatakan kadang-kadang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata responden peran aktif dalam pengambilan keputusan artinya adanya suatu ide dari karyawan dalam memberikan masukan untuk pekerjaan serta saling berdiskusi tentang pekerjaan, hal ini mengindikasikan bahwa di kantor Manado post kecenderungan karyawan sering berperan aktif dalam pengambilan keputusan dalam arti adanya ide dan selalu berdiskusi dalam menghadapi suatu masalah pekerjaan.

Selanjutnya hasil penelitian ini dikaitkan dengan teori yang digunakan adalah teori iklim komunikasi organisasi, teori ini dikemukakan oleh Gerald M. Goldhaber dalam buku *organizational communication* ini menunjukkan suatu pandangan umum yang sangat menarik mengenai konsep-konsep system dari organisasi, pemikiran terbesar mereka menempatkan komunikasi sebagai pusat dari struktur organisasi.

Dalam teori ini menyatakan iklim komunikasi terdiri dari lima factor: dukungan karyawan memandang hubungan komunikasi dengan atasan dapat membangun dan meningkatkan kesadaran diri tentang makna dan kepentingan perannya, kesetaraan dalam proses keputusan, kejujuran, terbuka dan tulus, tujuan kinerja yang tinggi.

Salah satu sumber daya penting dalam iklim komunikasi organisasi adalah informasi dalam kaitannya dengan penelitian maka teori iklim komunikasi yang memfokuskan pada informasi dan adanya kerja sama dalam suatu system organisasi dimana karyawan Manado post dalam meningkatkan kinerja memerlukan informasi dan kerja sama diantara karyawan agar tujuannya dapat tercapai dengan mendapatkan keuntungan perusahaan jika kinerja atau hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan.

## **PENUTUP**

### **- Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata iklim komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Manado Post.

Peranan-peranan tersebut dapat dilihat pada :

- a. Adanya kepercayaan yang terjadi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan kemudian adanya kepercayaan yang terjadi antara sesama bawahan tentang pekerjaan dan adanya perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi sering dilakukan dari atasan ke bawahan tentang pekerjaan tetapi jarang komunikasi dari bawahan kepada atasan tetapi kalau ada hanya berbentuk laporan yang harus diketahui oleh atasan tetapi jika tidak perlu dan dapat diselesaikan oleh karyawan maka responden tidak perlu menyampaikan kepada atasan.

- b. Ternyata responden cenderung berkomunikasi tentang pekerjaan atau menyampaikan pesan tentang pekerjaan kepada sesama karyawan artinya responden lebih banyak berkomunikasi dengan teman dibandingkan dengan atasan tentang pekerjaan karena ketika pekerjaan mereka tidak ketahui atau kurang dimengerti maka karyawan cenderung bertanya pada sesama karyawan yang lebih mengetahui
- c. Ternyata adanya keterbukaan berkomunikasi antara atasan kepada bawahan tentang pekerjaan dan juga adanya keterbukaan komunikasi antara sesama bawahan tentang pekerjaan.
- d. Kinerja karyawan cenderung efektif dan efisien dan dalam melaksanakan pekerjaan responden selalu percaya diri, jujur, bertanggung jawab dan disiplin.

- **Saran**

- a. Disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan komunikasi organisasi yang efektif agar pekerjaan dapat diminimalisir untuk mencapai tujuan karena terbukti mempunyai iklim komunikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan manado post
- b. Disarankan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan kepercayaan dalam berkomunikasi, pembuatan keputusan bersama, dukungan, keterbukaan, perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi, kerja sama yang terbukti memberi peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan Manado post.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Gomez, 1999. *Manajemen Sumber Daya Mc*, Andi offset Yogyakarta
- Kriyantono, Rachmat, 2006, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Muhammad, Arni 2007, *Komunikasi Organisasi*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyana, Deddy. 2002. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ruslan, Rosady. 1998. *Manajemen Publik Relation & Media Komunikasi*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rakhmat, Djalaludin., 2001., *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sendjaja Djuarsa, 1993., *Pengantar Komunikasi*. Jakarta: universitas terbuka.
- Sendjaja, 1994, *Teori-Teori Komunikasi*, Universitas Terbuka.
- Sinungan, 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono., 2004., *Statistika Untuk Penelitian.*, Bandung: Alfabeta.



Prof. Dr. Khomsahrial Romli, M.S.I, 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.

W.J.Sudarminta 1999. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Disempurnakan Departemen Pendidikan Nasional, Terbitan Balai Pustaka.

Sumber Lain:

[Http://webcache.google.com](http://webcache.google.com)

[Www.yahoo.com](http://www.yahoo.com)