

**PERANAN KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA
ANGGOTA PERS MAHASISWA “ACTA DIURNA” ILMU KOMUNIKASI FISPOL UNSRAT
MANADO**

Oleh :

Keizia Jeina Polii

Desie M.D, Warouw

Edmon Royan Kalesaran

email : jeinakezia011@gmail.com

Abstrak

Peranan komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena akan membantu terjalinnya hubungan yang baik serta koordinasi yang baik antar sesama anggota dalam mencapai tujuan organisasi, selain itu juga komunikasi organisasi akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja dari anggota organisasi tersebut. Penelitian ini dengan rumusan masalah bagaimana peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota, mendapatkan hasil penelitian antara lain adalah : (1) Secara umum peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers mahasiswa acta diurna, belum terlalu optimal, hal ini dikarenakan pengurus belum dapat menjalankan pendekatan komunikasi secara organisasional, baik secara vertical maupun horizontal. (2) Pengurus pers acta diurna, belum terlalu optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara professional, hal ini di tunjukkan pada permasalahan belum dapat mengatur manajemen organisasi secara 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 pers mahasiswa acta diurnal, 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 membahasa tentang organisasi tersebut, lebih kepada hubungan pertemanan kuliah saja. (6) Pemanfaatan saluran/ media komunikasi belum juga terlalu optimal dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers acta diurna, 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.

Kata kunci : Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja,

**THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION IN IMPROVING THE WORK
MOTIVATION OF THE PRESS "ACTA DIURNA" STUDENTS OF THE COMMUNICATION
FISPOL UNSRAT MANADO**

By:

**Keizia Jeina Polii
Desie M.D, Warouw
Edmon Royan Kalesaran
email: jeinakezia011@gmail.com**

Abstract

The role of communication in an organization is very important, because it will help establish good relationships and good coordination among fellow members in achieving organizational goals, besides that organizational communication will also have an impact on increasing work motivation of members of the organization. This study with the formulation of the problem of how the role of organizational communication in increasing work motivation of members, get the results of the research include: (1) In general the role of organizational communication in increasing work motivation of members of the student press acta diurna, not too optimal, this is because the management can not run an organizational communication approach, both vertically and horizontally. (2) Act press management is complete, not too optimal in carrying out the tasks and functions of the organization in a professional manner, this is shown in the problem of not being able to manage organizational management properly. (3) In an effort to increase the concept of work motivation The contents of the message delivered by the management to members, have not been too clearly conveyed, especially relating to the duties and responsibilities and job descriptions of each member. (4) The form of communication used in an effort to increase work motivation in the diurnal student press, is still more dominant in a group approach, while the interpersonal communication approach is still lacking, with reason, shy, and uneasy because of fellow classmates. (5) The intensity of meeting between the chairman and members of the communication is very less related to the coordination of tasks, while the intensity of meeting members with fellow members of the press student acta diurna is quite high, but rarely discusses about the organization, more to the relationship of college friendship. (6) Utilization of communication channels / media has not been too optimal in increasing work motivation of acta diurna press members, because they only use telephone communication and whats up, while other media such as e-mail, official correspondence have not been optimized. (7) Credibility of the Management is seen in human resources, communication skills are quite good, because most are students majoring in communication with the concentration of journalism and public relations, but seen from the ability of professionals in managing organizational management is not too good.

Keywords: Organizational Communication and Work Motivation

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan suatu tindakan yang memungkinkan manusia mampu menerima dan memberikan informasi ataupun pesan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Komunikasi adalah penghubung semua interaksi sosial. Apabila seseorang telah menjalin hubungan secara tetap, maka sistem komunikasi yang dilakukan akan menentukan apakah sistem tersebut dapat memperlerat atau mempersatukan, mengurangi ketegangan bahkan melenyapkan persengketaan.

Komunikasi sangat penting bagi manusia dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi adalah hubungan antara sesama manusia, baik sebagai individu maupun dalam kehidupan berkelompok. Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan ataupun pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang ada di dalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindakan ini dapat dilakukan dalam berbagai konteks, yaitu dalam konteks antarpribadi, kelompok, massa maupun dalam lingkungan organisasi. Disadari atau tidak, tindakan komunikasi sudah dilakukan manusia sepanjang abad. Oleh karena itu, komunikasi sangat erat dengan kehidupan manusia. Komunikasi yang terjalin baik merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Seperti halnya komunikasi yang terjadi dalam konteks organisasi/lembaga baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta atau lebih sering kita kenal dengan perusahaan.

Dalam ilmu komunikasi kita kenal dengan komunikasi organisasi, yaitu proses penyampaian pesan atau pertukaran pesan yang terjadi dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik bila bagian-bagian dalam organisasi tersebut dapat berkomunikasi dengan baik tentang tugas, fungsi dan tujuan organisasi tersebut. setiap organisasi berusaha sedapat mungkin mengembangkan organisasinya yang dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan organisasi tersebut. salah satu cara yang paling tepat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka sangat penting dan berpengaruh adalah komunikasi organisasi dikembangkan dan ditingkatkan dalam organisasi tersebut.

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi diperlukan motivasi kerja bagi setiap anggotanya, karena hal tersebut akan berpengaruh pada kualitas hasil serta pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. namun sering kali pencapaian suatu tujuan organisasi sering kali terhambat dengan permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja, seperti yang kita ketahui motivasi kerja adalah berkaitan dengan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya. Berdasarkan dari penjelasan ayat tersebut bahwa motivasi berprestasi tidak selalu timbul dengan sendirinya. Motivasi dapat ditimbulkan, dikembangkan dan diperkuat oleh faktor-faktor lain. Makin kuat motivasi seseorang, makin kuat pula usahanya untuk mencapai tujuan. Pengertian ini berarti pula bahwa motivasi dapat berubah. Permasalahan motivasi kerja yang sering menjadi masalah dalam suatu organisasi tersebut juga bisa terjadi pada organisasi Pers *Acta Diurna* Ilmu komunikasi Fispol Unsrat Manado, setelah peneliti melakukan pengamatan langsung pada organisasi mahasiswa yang bergerak di bidang pers jurnalistik tersebut, sangat terlihat perubahan motivasi kerja pada anggota pers mahasiswa *acta diurnal* tersebut, saat ini berdasarkan hasil observasi awal diduga, motivasi serta semangat para anggota sangat berbeda ketika pada saat awal mulanya dibentuk organisasi tersebut, artinya motivasi, semangat yang terlihat pada anggota saat ini adalah dapat dikatakan mulai kuran atau menurun, masalah tersebut cukup berhubungan dengan jumlah anggota yang aktif melakukan tugas dan fungsi sebagai pers mahasiswa *acta diurnal* hanya tinggal beberapa orang saja, sementara sudah tidak sebanding dengan jumlah anggota secara keseluruhan. Hal ini menjadi dasar permasalahan berkaitan dengan komunikasi organisasi, yang tentunya sangat berhubungan dengan mulai menurunnya motivasi kerja anggota pers mahasiswa tersebut. permasalahan tersebut diangkat oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan penelitian ilmu komunikasi.

KOMUNIKASI

Para pakar mengungkapkan bahwa definisi komunikasi sangat banyak ragamnya, tergantung dari sudut pandang mana dalam melihat komunikasi tersebut. Kerangka konsep komunikasi dapat dilihat dari tiga hal, yaitu komunikasi sebagai tindakan satu arah, komunikasi sebagai interaksi, dan komunikasi sebagai transaksi. Beberapa definisi yang sesuai dengan konsep komunikasi sebagai tindakan satu arah adalah :

- 1) Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. (Rogers dalam Mulyana, 2003: 62).
- 2) Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. (Miller dalam Mulyana, 2003: 62).

Komunikasi bisa juga ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu pengertian komunikasi secara umum dan secara paradigmatis. Pengertian komunikasi secara umum dilihat dari dua segi, yaitu secara etimologis dan secara terminologis. Secara etimologis, istilah komunikasi berasal dari bahasa Latin *communicatio*, dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Arti *communis* di sini adalah sama, dalam arti kata mengenai suatu hal. Jadi, komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Pengertian secara terminologis merujuk pada proses penyampaian suatu pernyataan yang dilakukan oleh seorang sebagai konsekuensi dari hubungan sosial. Ada pengertian paradigmatis, komunikasi mengandung tujuan tertentu. Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah pendapat dan sikap, pendapat atau perilaku, baik secara lisan atau tulisan, maupun tidak langsung tetapi melalui media (Effendy, 2004: 3-5).

Beberapa definisi yang dikemukakan para pakar komunikasi ini sangatlah beragam dan berbeda-beda. Ini dikarenakan setiap orang memiliki batasan sendiri mengenai apa yang dimaksud dengan komunikasi, sesuai dari sudut mana mereka memandangnya. Hal tersebut tertentu saja karena sudah disesuaikan dengan bidang dan tujuan mereka masing-masing.

Ahli komunikasi dan pendidikan Louis Forsdale (1981), mengatakan :

“communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals that operate according to rules”. Komunikasi adalah suatu proses memberikan sinyal menurut aturan tertentu, sehingga dengan cara ini suatu system dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses”.

Kata sinyal maksudnya adalah sinyal yang berupa verbal dan nonverbal yang mempunyai aturan tertentu. Dengan adanya aturan ini menjadikan orang yang menerima sinyal yang telah mengetahui aturannya akan dapat memahami maksud dari sinyal yang diterimanya (Muhammad, 2005: 2).

Komunikasi berlangsung di dalam suatu konteks tertentu. Indikator paling umum untuk mengklasifikasikan komunikasi berdasarkan konteks atau tingkatnya adalah jumlah peserta yang terlibat dalam komunikasi. Maka dikenal komunikasi intrapribadi, komunikasi antar pribadi, komunikasi kelompok (kecil), komunikasi publik, komunikasi organisasi dan komunikasi massa.

Komunikasi massa melibatkan banyak komunikator, berlangsung melalui sistem bermedia dengan jarak fisik yang rendah (artinya jauh), memungkinkan penggunaan satu atau dua saluran indrawi (penglihatan, pendengaran), dan biasanya tidak memungkinkan umpan balik segera.

Sebaliknya, komunikasi dengan jarak fisik yang dekat, bertatap muka, memungkinkan umpan balik segera. Komunikasi kelompok kecil, publik dan organisasi berada di antara kedua kategori komunikasi tersebut menyangkut keempat karakteristiknya, misalnya komunikasi organisasi lazimnya melibatkan lebih banyak komunikator daripada komunikasi publik namun lebih sedikit komunikator daripada komunikasi massa (Mulyana, 2003: 70-71).

KOMUNIKASI ORGANISASI

Menurut Katz dan Kahn mengatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Zelco dan Dance mendefinisikan komunikasi organisasi dengan suatu system yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal

Komunikasi organisasi dikemukakan oleh Goldhaber (1995;67) adalah sebagai berikut : “ komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menarik pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung 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 di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Kedua, perspektif interpretatif (subjektif) memaknai komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi .

Dalam kehidupan organisasi terdiri dari berbagai unsur, yang mempunyai maksud dan tujuan agar organisasi yang dimilikinya tetap dipertahankan dan diarahkan demi untuk perkembangan yang lebih dinamis.

Kemudian Redding dan Sanborn sebagaimana yang dikutip dalam (Muhammad 1995 : 66) komunikasi organisasi adalah : “Pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi dalam kompleks”. Jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam suatu organisasi yang amat rumit dan kompleks.

Pada dasarnya komunikasi di dalam organisasi, terbagi kepada tiga bentuk:

1. Komunikasi vertikal

Bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas kebawah dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.

Fungsi komunikasi ke bawah digunakan pimpinan untuk:

- Melaksanakan kebijaksanaan, prosedur kerja, peraturan, instruksi,
- Mengenai pelaksanaan kerja bawahan.
- Menyampaikan pengarahan doktrinasi, evaluasi, teguran.
- Memberikan informasi mengenai tujuan organisasi, kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi, insentif.

Seorang pimpinan harus lebih memperhatikan komunikasi dengan bawahannya dan memahami cara-cara mengambil kebijaksanaan terhadap bawahannya.

Keberhasilan organisasi dilandasi oleh perencanaan yang tepat, dan seorang pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan. Kedua hal tersebut merupakan modal utama kemajuan organisasi yang dipimpinnnya.

Fungsi komunikasi ke atas digunakan untuk :

- Memberikan pengertian mengenai laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan dan keluhan.
- Memperoleh informasi dari bawahan mengenai kegiatan dan pelaksanaan pekerjaan bawahan dari tingkat yang lebih rendah.

2. Komunikasi Horizontal

Bentuk komunikasi dalam organisasi ini adalah secara mendatar, yang berlangsung diantara sesama karyawan dan sebagainya. Komunikasi horizontal ini sering kali terjadi atau berlangsung dalam situasi yang tidak formal. Fungsi komunikasi horizontal biasanya berlangsung dengan cara tatap muka, melalui media elektronik seperti telepon, atau pun bisa terjadi melalui pesan tertulis.

3. Komunikasi Diagonal

Bentuk komunikasi dalam organisasi ini sering juga di sebut dengan komunikasi silang. Proses komunikasi ini berlangsung dari seseorang kepada orang lain dalam posisi yang berbeda. Dalam arti

pihak yang satu tidak berada pada jalur struktur yang lainnya. Fungsi komunikasi diagonal ini digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain.

Zelko dan Dance memberikan pendapatnya tentang pengertian komunikasi organisasi, dalam M, Arni (1995 ; 66) adalah sebagai berikut : “Komunikasi organisasi adalah suatu system yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal”. Komunikasi internal yang dimaksud adalah komunikasi dalam organisasi.

MOTIVASI

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003:64) bahwa “motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai tenaga pendorong yang berupa desakan, motif, kebutuhan dan keinginan.” Motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara jiwa, sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan dalam diri seseorang. Sementara menurut Sumadi Suryabrata (2010:70) juga berpendapat bahwa “motif adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai sesuatu tujuan.” Dengan kata lain, motivasi adalah keadaan jiwa dan sikap mental yang memberikan energi dan mendorong manusia untuk melakukan suatu kegiatan.

Kemudian motivasi menurut Mc Donald (Abdul Hadis, 2008:29) “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting, yaitu :

Bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia Motivasi ditandai dengan munculnya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Motivasi akan dirangsang karena ada tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Sama halnya dengan yang dikatakan Hamzah B. Uno (2009:5) bahwa “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan”. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik.

KINERJA

Menurut Bastian (2001:58), “kinerja adalah pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan terus menerus. Luthans (1995:127) berpendapat, bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, dan keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Mathis & Jackson (2001: 78) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (Performance) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama, yaitu kinerja (Performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Bernardin dan Russel (1998 : 239), yang menyatakan bahwa : *“Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”*.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kinerja yaitu sesuatu yang dicapai, Prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani & Rosidah, 2003:223). Secara

definitif Bernardin & Russel (1993:40) dalam Sulistiyani & Rosidah (2003:223-224) menjelaskan kinerja merupakan cacatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari seorang pegawai dalam organisasi, sedangkan kinerja adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam satu periode tertentu. Kinerja pegawai dan kinerja tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja tidak bisa lepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi digerakkan dan dijalankan oleh individu/pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi. Kata kinerja merefleksikan kesuksesan sebuah organisasi.

Pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen dalam industri atau dunia kerja lainnya terlihat apabila diingat bahwa bergerak tidaknya suatu organisasi ke arah pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi itu ke arah tujuan yang telah ditentukan. Dengan organisasi tercipta keterpaduan pikiran, konsepsi, tindakan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh tiap-tiap personel yang terlibat di dalamnya untuk berhimpun menjadi satu kesatuan kekuatan yang terkoordinasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kondisi lingkungan eksternalnya seperti faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada. Kemudian, apakah struktur dan kebijakan mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi menciptakan serta memelihara kebijakan seleksi dan pelatihan sumberdaya manusianya.

Pengetian kinerja dapat dipahami, apabila terlebih dahulu mengetahui konsep organisasi maupun kinerja. Orang mendirikan organisasi agar tujuan tertentu dapat dicapai melalui tindakan bersama yang telah disetujui bersama. Dengan organisasi, tujuan dan sasaran dapat dicapai secara lebih efisien dan lingkungan komunikatif dengan cara tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Idealnya, konsep ini dapat dilaksanakan apabila para organisatoris atau manajer yang ada dalam organisasi tahu betul tentang organisasi. Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, sebagai proses, sebagai perilaku, dan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Namun demikian, definisi organisasi yang telah dikemukakan oleh para ahli organisasi sekurang-kurangnya ada unsur sistem kerjasama, orang yang bekerja sama, dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

Jika dicermati dengan saksama, peningkatan kinerja sangat bergantung pada orang-orang dalam organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor paling signifikan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Sebagai sumber kunci keunggulan kompetitif, maka keterlibatan dan kinerja pegawai, dapat menjalankan atau menghancurkan setiap strategi organisasi.

TEORI KEPEMIMPINAN

Kreiner menyatakan bahwa leadership adalah proses mempengaruhi orang lain yang mana seorang pemimpin mengajak anak buahnya secara sukarela berpartisipasi guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Hersey menambahkan bahwa leadership adalah usaha untuk mempengaruhi individual lain atau kelompok. Seorang pemimpin harus memadukan unsur kekuatan diri, wewenang yang dimiliki, ciri kepribadian dan kemampuan sosial untuk bisa mempengaruhi perilaku orang lain.

Teori kepemimpinan ini merupakan penggeneralisasian suatu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan pemimpin, sifat utama pemimpin tugas pokok dan fungsinya serta etika profesi kepemimpinan (Kartini Kartono, 1994). Berdasarkan teori ini seorang pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin memperhatikan bawahannya dan hasil kerja mereka. Seorang pemimpin juga harus menjadi pendiduga yang baik dan harus bersifat fleksibel sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan. Teori kepemimpinan dapat juga mendasari penelitian ini dimana faktor kepemimpinan yang baik akan sangat berpengaruh pada kualitas kinerja serta motivasi kerja para anggota bawahannya, hal ini juga bisa terjadi pada organisasi pers mahasiswa Acta Diurna Fispol Unsrat Manado.

METODOLOGI PENELITIAN

METODE DESKRIPTIF

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. Metode deskriptif adalah bertujuan untuk memaparkan situasi dan peristiwa. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat dekripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat serta fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. (Jalaluddin Rakhmat 2004 : 24-25).

VARIABEL PENELITIAN & DEFINISI OPERASIONAL

Variabel yang digunakan adalah variabel tunggal yaitu Peranan Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan motivasi kinerja anggota Pers Mahasiswa "Acta Diurna" Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado. Definisi operasional adalah bagaimana peranan komunikasi organisasi yang ada di dalam Pers Mahasiswa "Acta Diurna" dalam meningkatkan motivasi kinerja anggotanya.

dengan indikator yang akan diukur adalah :

- Isi pesan yang disampaikan
 - ✓ Kejelasan pesan yang disampaikan
 - ✓ Tentang tugas/job deskripsi
 - ✓ Motivasi Kerja
- Bentuk komunikasi yang digunakan
 - ✓ Interpersonal communication
 - ✓ Group Communication
- Intensitas pertemuan berkomunikasi
 - ✓ Ketua dengan anggota
 - ✓ anggota dengan sesama sesama anggota
- Saluran komunikasi yang digunakan
 - ✓ Telepon/HP
 - ✓ Sms
 - ✓ Email/chatting (Facebook, Yahoo Messenger, Twitter)
 - ✓ Surat-menyurat
 - ✓ Whats Up
- Kredibilitas Pimpinan
 - ✓ Kemampuan berkomunikasi
 - ✓ Sumber Daya Manusia

- ✓ Kompetensi dengan bidang pekerjaan
- ✓ Profesionalisme

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan seluruh elemen yang berada pada wilayah penelitian (Arikunto 2001 ; 102), lebih jelasnya Sugiono (2004 : 90), menjelaskan bahwa : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadikan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”

Sedangkan konsep Sampel adalah sebagian dari populasi dan ditentukan berdasarkan karakteristik populasi dengan pengambilan yang representatif, “ Sampel adalah kumpulan objek psikologis yang merupakan bagian dari sebuah populasi yang dikumpulkan melalui proses sampling tertentu”. Penentuan sampel penelitian ini berdasarkan teknik Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”

Populasi dalam penelitian ini tentunya adalah keseluruhan anggota dari pers mahasiswa “acta diurna” Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado yang berjumlah 25, untuk penarikan sampel penelitian, karena jumlah populasinya sangat sedikit tidak mencapai 100 orang, maka keseluruhan populasi ditetapkan sebagai sampel, yaitu berjumlah 25 Responden.

SUMBER DATA

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer/utama adalah hasil quisioner yang dibagikan kepada responden penelitian, sementara untuk data pendukung atau data sekunder adalah data yang berhubungan kondisi dan keadaan organisasi Pers Mahasiswa Acta Diurna tersebut.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan quisioner yang berisikan pertanyaan penelitian yang mengukur indikator yang telah ditentukan pada bab sebelumnya. tentunya pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu bagaimana Peranan Komunikasi Organisasi dalam meningkatkan motivasi kinerja anggota Pers Mahasiswa “Acta Diurna” Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado

TEKNIK ANALISIS DATA

Peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif. Dimana data yang sudah ada di olah dan diklasifikasikan dengan menggunakan table frekuensi dan prosentase setelah itu di gambarkan dan dideskripsikan dalam bentuk kalimat, dan untuk hasil wawancara digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh dengan kuisisioner dan angket.

Rumus frekuensi dan Prosentase adalah :

$$P = \frac{F}{N} \times 100$$

Dimana :

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Sampel

Dari hasil penelitian yang didapat dari quisioner akan di kumpulkan dan direkap hasil presetasenya dengan dibuat dalam tabel frekuensi dan akan dihitung kedalam bentuk presentase, sehingga didapatkan hasil dari setiap kategori yang diteliti. jumlah presentas akan disimpulkan dalam bentuk deskripsi kalimat yang menggambarkan hasil tiap indikator yang diukur dan pada akhirnya hasil tersebut adalah merupakan kesimpulan dari penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian secara menyeluruh berkaitan dengan permasalahan awal dari penelitian ini, yang sudah digambarkan pada bab latar belakang penelitian, yaitu tentang mulai menurunnya atau mulai berkurangnya motivasi kerja dari anggota pers acta diurnal fispol unsrat manado tersebut, motivasi serta semangat para anggota sangat berbeda ketika pada saat awal mulanya dibentuk organisasi tersebut, artinya motivasi, semangat yang terlihat pada anggota saat ini adalah dapat dikatakan mulai kuran atau menurun, masalah tersebut cukup berhubungan dengan jumlah anggota yang aktif melakukan tugas dan fungsi sebagai pers mahasiswa acta diurnal hanya tinggal beberapa orang saja, sementara sudah tidak sebanding dengan jumlah anggota secara keseluruhan.

Seperti yang kita ketahui bahwa motivasi membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, dan menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau suatu tujuan. Motif adalah kondisi seseorang yang mendorong untuk mencari suatu tujuan, atau dapat juga dikatakan motif merupakan daya gerak yang mendorong seseorang berbuat sesuatu (Berrien and Bash dalam Effendy,2009).

Menurut Mathis (2001 dalam Riyadi,2011) motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Stepens Robins 2008).

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.(Riyadi, diakses tanggal 11 Mei 2018).

Melihat permasalahan tentang motivasi kerja para anggota pers mahasiswa yang mulai menurun tersebut, perlu juga dilihat mengenai peranan komunikasi organisasi yang ada di dalam pers acta diurna tersebut, dengan mengukur beberapa indikator yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian berdasarkan beberapa indikator yang diukur menemukan bahwa pertama berkaitan dengan Isi pesan yang disampaikan dalam organisasi acta diurnal 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 acta diurnal tersebut.

Bahwa pesan yang disampaikan oleh pengurus dan pimpinan organisasi acta diurnal 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 mahasiswa yang harus konsentras dalam perkuliahan, kuliah kerja nyata (KKN) serta tugas akhir mahasiswa.

Bahwa unsur motivasi kerja masih kurang disampaikan pada anggota pers acta diurnal. Hal ini disebabkan karena pengurus juga masih jarang bertatap muka dengan anggota karena rata-rata memiliki aktivitas sebagai mahasiswa dengan kesibukan kuliah dan organisasi lainnya.

Bentuk komunikasi secara interpersonal masih kurang ataupun jarang digunakan oleh pengurus pers acta diurnal 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 di temukan oleh anggota pers acta diurnal tersebut. Secara jelas sering kali pengurus maupun anggota masih agak ragu dan malu untuk memberikan arahan ataupun sara serta motivasi kepada anggota lainnya, disebabkan karena rasa sesama mahasiswa, yang satu angkatan kuliah.

Bentuk komunikasi secara kelompok selalu digunakan dalam upaya memberikan motivasi kerja kepada para anggota pers acta diurnal tersebut, hal ini dibuktikan dengan adanya pertemuan atau

rapat pengurus, yang didalamnya ada penyampaian dengan evaluasi kerja dan sekaligus motivasi dari pimpinan pers acta diurnal kepada seluruh anggotanya.

Intensitas pertemuan antara ketua dan anggota pers acta diurna kurang dilakukan, hal ini berdampak pada kurangnya komunikasi yang terjadi antara ketua dan anggota organisasi tersebut, dan jelas cukup mempengaruhi motivasi kerja dari para anggotanya, alasan yang ditemukan kenapa terjadinya kurang intensitas pertemuan komunikasi antara ketua dan anggota, salah satunya adalah kesibukan ketua yang menjalani tahapan KKN dan juga kemungkinan mempersiapkan tugas akhir, yang memerlukan konsentrasi waktu yang banyak, sehingga tugas dan fungsi sebagai pemimpin dalam organisasi Pers Acta Diurna cukup terbengkalai.

Intensitas pertemuan komunikasi antara anggota dengan anggota lainnya di pers mahasiswa acta diurnal tersebut sangat sering, sangat intens, hal ini cukup beralasan karena memang pada kesehariannya para anggota tersebut adalah masih aktif dalam aktivitas perkuliahan yang sangat memungkinkan untuk selalu berkomunikasi satu dengan lainnya. Intensitas komunikasi antar sesama anggota sangat sering terjadi karena mereka selalu berada dan berkumpul bersama di sekretariat pers acta diurna tersebut.

Saluran komunikasi yang digunakan melalui telepon ataupun handphone dapat di simpulkan bahwa telepon atau handpnoe selalu menjadi alat komunikasi antara pengurus dan anggota pers acta diurnal tersebut. Sesuai data seluruh anggota dan pengurus memiliki alat komunikasi tersebut. Sehingga dapat dengan mudah berkomunikasi apabila tidak berada bersama-sama bisa memanfaatkan alat komunikasi handpone ataupun telepon tersebut.

saluran komunikasi yang digunakan melalui Sms (short message service), dapat di simpulkan bahwa Sms (short message service) kurang digunakan menjadi alat komunikasi antara pengurus dan anggota pers acta diurnal tersebut. Walaupun pada setiap anggota dan pengurus pers acta diurnal memiliki fasilitas sms tersebut, di era perkembangan teknologi komunikasi, sms sudah mulai tertinggal dengan kemampuan media sosial dalam melakukan komunikasi, sms hanya mengandalkan pesan singkat dengan format yang kaku, sehingga mulai di anggap tidak efektif dalam melakuak komunikasi apabila memerlukan penjelasan yang detail.

Email/chatting (Facebook, Yahoo Masenger, Twiter) masih sangat kurang digunakan pada organisasi pers acta diurnal, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para anggotanya. Padahal saluran komunikasi melalui media email, dan sebagainya merupakan salah satu cara yang tepat untuk memberikan surat pemberitahuan ataupun surat peringatan yang berhubungan dengan dapat meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi tersebut.

Media atau saluran komunikasi dengan surat menyurat sudah sangat jarang digunakan dalam kegiatan organisasi, walaupun ada hanya dalam bentuk surat-surat resmi, ataupun Surat keterangan dan sebagainya.

whats up merupakan media atau saluran komunikasi yang sangat sering digunakan dan sangat membantu proses komunikasi secara organisasional dalam pers acta diurnal fispol Unsrat tersebut. Dari data yang ditemukan kesemua anggota sudah memiliki dan memahami cara menggunakan whats up tersebut, sehingga dapat membantu proses kerja serta menjalankan tugas dari organisasi pers mahasiswa acta diurnal tersebut.

Indikator kredibilitas pimpinan pers acta diurna sudah memiliki kemampuan berkomunikasi pimpinan sudah baik, artinya dapat berkomunikasi dengan baik secara organisasional dengan para anggotanya.

Indikator sumber daya manusia pada pengurus pimpinan pers acta diurna, dapat disimpulkan baik ,karena rata-rata mereka adalah mahasiswa yang sudah semester 4 ke atas, sudah banyak mendapatkan pengetahuan jurnalistik yang berhubungan dengan tugas dan fungsi dari pers mahasiswa tersebut.

pemimpin dan pengurus acta diurnal belum terlalu menguasai kompetensi pada bidang pekerjaan secara professional, karena belum mampu mengelola secara baik manajemen kerja dari organisasi pers mahasiswa acta diurnal tersebut.

Dari hasil penelitian pada indikator kredibilitas ternyata ditemukan bahwa kredibilitas pengurus pers acta diurna fispol unsrat 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 pers mahasiswa acta diurnal masih belum mengetahui cara yang tepat dalam mengatur manajemen waktu antara studi dan tugas serta tanggung jawab organisasi pers acta diurnal tersebut.

Secara keseluruhan dapat dikatakan peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers mahasiswa “acta diurnal” ilmu komunikasi Fisip Unsrat Manado, belum terlalu berperan, hal ini dikarenakan masih ada beberapa hal yang berkaitan dengan proses komunikasi secara organisasi, 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 manajemen organisasi pers acta diurnal secara professional, hal tersebut juga disebabkan karena rata-rata pengurus maupun anggota organisasi tersebut masih dalam status sebagai mahasiswa ilmu komunikasi fispol unsrat, yang masih memiliki tanggung jawab kuliah atau kegiatan akademik yang harus di laksanakan dalam upaya mendapatkan gelar sarjana. Secara umum hasil penelitian ini perlu mendapat masukan dan saran, agar supaya pengurus pers acta diurnal perlu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja anggotanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab IV penelitian, dapat disimpulkan berkaitan dengan bagaimana peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers mahasiswa “acta diurna” ilmu komunikasi fispol unsrat manado

1. Secara umum peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja anggota pers mahasiswa acta diurna, belum terlalu optimal, hal ini dikarenakan pengurus belum dapat menjalankan pendekatan komunikasi secara organisasional, baik secara vertical maupun horizontal.
2. Pengurus pers acta diurna, belum terlalu optimal dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara professional, hal ini di tunjukkan pada permasalahan belum dapat mengatur manajemen organisasi secara 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 deskripsi masing-masing anggota.
4. Bentuk komunikasi yang digunakan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada pers mahasiswa acta diurnal, 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 membahasa 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.

SARAN

Dari beberapa hasil kesimpulan penelitian di atas dapat menjadi masukan serta saran penelitian ini antara lain adalah :

1. Pengurus organisasi pers acta diurnal perlu meningkatkan kemampuan mengelola organisasi secara professional dengan mampu membedakan hubungan pertemanan dan tugas dan fungsi di organisasi.
2. Pendekatan secara interpersonal perlu di gunakan secara intens oleh pengurus dan anggota, apabila melihat adanya penurunan motivasi kerja pada anggotanya.
3. Pengurus dan anggota organisasi pers acta diurna perlu lebih bijak mengatur waktu dan membedakan antara tugas dalam organisasi dengan tugas sebagai mahasiswa dalam menggapai kelulusan dan gelar sarjana S.1.
4. Manajemen organisasi pers mahasiswa acta diurna perlu mengoptimalkan keseluruhan media komunikasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja para anggotanya, termasuk surat peringatan secara resmi kepada anggota yang sudah tidak menjalankan tugas dan fungsi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 1991. Prosedur Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Effendy, Onong Uchjana.2001. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hadis, Abdul. (2008). Psikologi dalam Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 1994, *Perilaku Organisasi*, Bandung Penerbit Sinar Baru.
- Muhammad, Arni, 2004. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. 2003. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2002. Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaludin 2004. Metode Penelitian Komunikasi (dilengkapi dengan contoh analisis statistic). Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabet Bandung
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2003). Landasan Proses Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryabrata, Sumadi. (2010). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sumber lainnya :
Data Pers Mahasiswa Acta Diurna Ilmu Komunikasi Fispol Unsrat Manado