

PENGARUH KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI PIMPINAN DAN BAWAHAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. GROWTH ASIA DI KOTA MEDAN

Oleh

Drs. Junaidi, MA

Dosen Fakultas Sospol Universitas Dharmawangsa Medan

ABSTRAK

Manusia di dalam kehidupannya harus saling berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Karena itu dibutuhkan sebuah komunikasi antar pribadi yang dapat mempengaruhi orang lain terutama terhadap produktifitas kerja. Dengan demikian perumusan masalah adalah Bagaimanakah pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan dan bawahan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. GROWTH ASIA di kota Medan. Melalui komunikasi antar pribadi, diharapkan terciptanya proses hubungan antar pribadi pimpinan-bawahan dan antar karyawan terhadap meningkatnya produktifitas kerja yang baik .

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan dan Bawahan terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan PT. GROWTH ASIA Medan.

Kata Kunci : *Komunikasi Antar Pribadi, Produktifitas Kerja*

A. PENDAHULUAN

Manusia di dalam kehidupannya harus saling berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal. Selain itu ada sejumlah kebutuhan manusia di dalam diri manusia yang hanya dapat dipuaskan dengan lewat komunikasi dengan sesamanya. Namun dengan keterbatasan kemampuan menangkap pesan yang disampaikan antara satu orang dengan yang lainnya akan berbeda. Karena itu dibutuhkan sebuah komunikasi antar pribadi.

Interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah proses pertukaran informasi secara langsung serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih di dalam suatu kelompok manusia kecil dengan berbagai efek dan umpan balik (feed back).

Komunikasi antar pribadi juga sangat penting bagi kebahagiaan hidup kita. Pertama, komunikasi antarpribadi membentuk perkembangan intelektual dan sosial kita. Kedua, identitas atau jati diri kita terbentuk dalam dan lewat komunikasi

dengan orang lain. Ketiga, dalam rangka memahami realitas di sekeliling kita serta menguji kebenaran kesan-kesan dan pengertian yang kita miliki tentang dunia di sekitar kita, kita perlu membandingkannya dengan kesan-kesan dan kepercayaan orang lain tentang realitas yang sama. Keempat, kesehatan mental kita sebagian besar juga ditentukan oleh kualitas komunikasi atau hubungan kita dengan orang lain. Bila hubungan kita dengan orang lain diliputi berbagai masalah, maka tentu kita akan merasa menderita, merasa sedih, cemas, frustrasi. Agar merasa bahagia kita membutuhkan konfirmasi dari orang lain, yakni pengakuan berupa tanggapan dari orang lain bahwa diri kita normal, sehat dan berharga. Hanya kita peroleh lewat komunikasi antar pribadi, komunikasi dengan orang lain. Fungsi global dari komunikasi antarpribadi adalah menyampaikan pesan yang feed backnya diperoleh saat proses komunikasi tersebut berlangsung. Dan di dalam kehidupannya, setiap manusia baik personal maupun lembaga tidak dapat melepaskan diri dari aktifitas komunikasi, termasuk dalam perusahaan di PT. Growth Asia (Foundry) Medan.

PT. Growth Asia (Foundry) Medan merupakan salah satu organisasi (perusahaan) dengan status penanaman modal dalam negeri (PMDN) yang bergerak di bidang industri pengecoran logam dan bekerja berdasarkan pesanan (job order). Perusahaan ini berdiri pada tahun 1991, dan sebagai salah satu perusahaan eksportir terbaik di Indonesia. Hal ini ditandai dengan di dapatkannya penghargaan-penghargaan sebagai eskportir terbaik dari pemerintah Republik Indonesia.

Maka program-program kerja yang dirancang sedemikian rupa bertujuan untuk dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga sangat diharapkan produktivitas kerja yang optimal, yang dapat diwujudkan melalui peranan komunikasi yang efektif supaya dapat memenuhi peran dan fungsinya sebagai karyawan di PT. Growth Asia (Foundry) Medan.

B. PERUMUSAN MASALAH

Bagaimanakah Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan dan Bawahan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. GROWTH ASIA di Kota Medan ?

C. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari kata Latin *communis* yang berarti "sama", *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti "membuat sama" (to make common). Komunikasi merujuk pada suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan yang dianut secara sama. Dimana komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan kata-kata atau lambang-lambang, dengan tujuan agar orang yang dituju dapat mengerti dan dapat memberikan respon. Dalam suatu organisasi, komunikasi mengalir dari individu ke individu dalam bentuk tatap muka dan kondisi kelompok, yang sering disebut sebagai komunikasi antar pribadi.

2. Jenis-Jenis Komunikasi

a. KOMUNIKASI INTRA PRIBADI

Komunikasi intrapribadi (intrapersonal communication) adalah komunikasi dengan diri sendiri, baik kita sadari atau tidak. Misalnya berpikir.

b. KOMUNIKASI ANTAR PRIBADI

Komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan respon verbal maupun nonverbal berlangsung secara langsung. Bentuk khusus komunikasi antar pribadi ini adalah komunikasi diadik (dyadic communication) yang hanya melibatkan dua individu, misalnya suami-istri, dua sejawat, guru-murid. Ciri-ciri komunikasi diadik adalah pihak-pihak yang berkomunikasi berada dalam jarak yang dekat; pihak-pihak yang berkomunikasi mengirim dan menerima pesan secara langsung.

2. KOMUNIKASI KELOMPOK (KECIL)

Komunikasi kelompok merujuk pada komunikasi yang dilakukan sekelompok kecil orang (small-group communication). Kelompok sendiri merupakan sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama, yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, saling mengenal satu sama lain, dan memandang mereka sebagai bagian dari kelompok tersebut. Komunikasi antar pribadi berlaku dalam komunikasi kelompok.

3. KOMUNIKASI PUBLIK

Komunikasi publik adalah komunikasi antara seorang pembicara dengan sejumlah orang (khalayak), yang tidak bisa dikenali satu persatu. Komunikasi publik meliputi ceramah, pidato, kuliah, tabligh akbar, dan lain-lain. Ciri-ciri komunikasi publik adalah: berlangsung lebih formal; menuntut persiapan pesan yang cermat, menuntut kemampuan menghadapi sejumlah besar orang; komunikasi cenderung pasif; terjadi di tempat umum yang dihadiri sejumlah orang; merupakan peristiwa yang direncanakan; dan ada orang-orang yang ditunjuk secara khusus melakukan fungsi-fungsi tertentu.

4. KOMUNIKASI ORGANISASI

Komunikasi organisasi (organizational communication) terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar dari komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi juga melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antar pribadi, dan komunikasi publik tergantung kebutuhan.

5. KOMUNIKASI MASSA

Komunikasi massa (mass communication) adalah komunikasi yang menggunakan media massa cetak maupun elektronik yang dikelola sebuah lembaga

atau orang yang dilembagakan yang ditujukan kepada sejumlah besar orang yang tersebar, anonim, dan heterogen. Pesan-pesannya bersifat umum, disampaikan secara serentak, cepat dan selintas.

6. PROSES KOMUNIKASI

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lain yang muncul dari benaknya. Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati. Proses komunikasi terbagi menjadi dua tahap, yakni secara primer dan secara sekunder (Effendy, 1992:11).

Menurut Prawirosentono (2008 : 27), produktifitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja pegawai. Kinerja pegawai merefleksikan bagaimana pegawai memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- a. Kuantitas keluaran,
- b. Kualitas keluaran,
- c. Jangka waktu keluaran,
- d. Kehadiran di tempat kerja,
- e. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan /organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik.

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Menurut Mathis dan Jackson, kriteria pekerjaan adalah faktor yang

terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, kinerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Proses Komunikasi Dan Produktifitas Kerja

Banyak ahli komunikasi yang memiliki kesamaan pandangan mengenai hubungan antara proses komunikasi dan kinerja perkantoran. Mereka bersepakat bahwa komunikasi efektif dan tingkat kinerja perkantoran berhubungan secara signifikan. Memperbaiki komunikasi perkantoran berarti memperbaiki kinerja perkantoran. Pandangan tersebut mengisyaratkan diterimanya konsep-konsep sebagai berikut:

- a. Komunikasi merupakan salah satu unsur penting yang menandai kehidupan di dalam suatu perkantoran. Ketika perkantoran itu berharap dapat bekerja dalam sebuah manajemen yang efisien, maka di dalamnya mesti dilakukan langkah-langkah komunikasi internal secara terencana.
- b. Komunikasi dapat digunakan untuk mengubah, mempertahankan, dan meningkatkan kemajuan sebuah perkantoran.
- c. Perkantoran yang berfungsi baik, ditandai oleh adanya kerjasama secara sinergis dan harmonis dari berbagai komponen. Senantiasa terjadi komunikasi, kerjasama, saling koreksi, dan terdapat sistem pembagian tugas antarkomponen tersebut.

Suatu perkantoran dikonstruksi dan dipelihara dengan komunikasi. Artinya, ketika proses komunikasi antar komponen tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka perkantoran tersebut semakin kokoh dan kinerja perkantoran akan mening

Dari hasil angket kuesioner yang telah dilakukan terhadap 73 respon yang berada di departemen Moulding PT. Growth Asia Medan, maka di dapatkan hasil sebagai berikut :

Variabel X : Komunikasi Antar Pribadi

a. Keterbukaan :

1. Distribusi Jawaban Responden Menurut Konsultasi/keterbukaan Pekerjaan Secara Tatap Muka Dengan Pimpinan (tabel 9) : jawaban Ya = 68 orang (93.2 %), jawaban Kadang-kadang = 5 orang (6.8 %), dan Tidak = 0 orang (0 %).
2. Distribusi Jawaban Responden Tentang Konsultasi/keterbukaan Pekerjaan Secara Tatap Muka Antara Karyawan (Tabel 10) : jawaban Baik = 53 orang (72.6 %), jawaban Cukup = 13 orang (17.8 %), dan Kurang = 7 orang (9.6 %).

b. Empati :

1. Distribusi Responden Menurut Hubungan Antara teman kerja (Tabel 11) : jawaban Ya = 51 orang (70,0 %), Kadang-kadang = 15 orang (20,5 %), dan Tidak = 7 orang (9,6 %).
2. Distribusi Responden Menurut Hubungan antara pimpinan dan bawahan (Tabel 12) : jawaban Baik = 49 orang (67.1 %), Cukup = 16 orang (21.9 %), Kurang = 8 orang (11.0 %).
3. Distribusi Responden Menurut Prasangka Antara Pimpinan dan Bawahan/ Antara Teman Kerja (Tabel 13) : jawaban Ya = 58 orang (79.4 %), Kadang-kadang = 11 orang (15.1 %), dan Tidak = 4 orang (5.5 %).
4. Distribusi Responden Menurut Kepribadian Pimpinan (Tabel 14) : jawaban Ya = 57 orang (78,1 %), = Kadang-kadang = 11 orang (15.1 %), dan Tidak = 5 orang (6,8 %).

c. Dukungan :

- a. Distribusi Responden Menurut Dukungan Dari Teman Kerja (Tabel 15) : jawaban Ya = 61 orang (83.6%), = Kadang-kadang = 4 orang (5.5 %), dan Tidak = 8 orang (10.9 %).
- b. Distribusi Responden Menurut Dukungan Dari Atasan (Tabel 16) : jawaban Ya = 52 orang (71,2 %), Kadang-kadang = 11 orang (15,1 %), dan Tidak = 10 orang (13,7 %).

d. Rasa Positif :

1. Distribusi Responden Menurut Kepercayaan Kepada Teman Kerja (Tabel 17) : jawaban Ya = 61 orang (83,6 %), Kadang-kadang = 7 orang (9,6 %), dan Tidak = 5 orang (6,8 %).
2. Distribusi Responden Menurut Kepercayaan Kepada Atasan Langsung (Tabel 18) : jawaban Ya = 62 orang (85,0 %), Kadang-kadang = 9 orang (12,3 %), dan Tidak = 2 orang (2,7 %).
3. Distribusi Responden Menurut Melakukan Pekerjaan Tepat Waktu (Tabel 19) : jawaban Ya = 70 orang (95,9 %), Kadang-kadang = 3 orang (4,1 %), dan Tidak = 0 orang (0 %).

e. Kesamaan :

1. Distribusi Responden Menurut Status Sosial Antara Karyawan (Tabel 20) : jawaban Ya = 54 orang (74,0 %), Kadang-kadang = 17 orang (23,3 %), dan jawaban Tidak = 2 orang (2,7 %).
2. Distribusi Responden Menurut Latar Belakang / Asal Usul Karyawan (Tabel 21) : jawaban Ya = 45 orang (61,6 %), Kadang-kadang = 21 orang (28,8 %), dan Tidak = 7 orang (9,6 %).
3. Distribusi Responden Menurut Pendidikan Karyawan (Tabel 22) : jawaban Ya = 43 orang (58.9 %), Kadang-kadang sebanyak 19 orang (26.0 %), dan Tidak = 11 orang (15.1%).
4. Distribusi Responden Menurut Tujuan Produksi Yang Bagus (Tabel 23) : jawaban Ya = 69 orang (94,5 %), Kadang-kadang = 4 orang (5.5 %), dan Tidak = 0 orang (0 %).

Variabel Y : Produktifitas Kerja**a. Disiplin Kerja**

1. Distribusi Responden Menurut Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Karyawan (Tabel 24) : jawaban Ya = 64 orang (87,7 %), Kadang-kadang = 9 orang (12,3 %), dan Tidak = 0 orang (0 %).
2. Distribusi Responden Menurut Penggunaan S.O.P Dalam Melakukan Pekerjaan (Tabel 25) : jawaban Ya = 71 orang (95,9 %), Kadang-kadang = 2 orang (2,7 %), dan Tidak = 0 orang (0 %).

b. Kesenangan Pada Pekerjaan

- a. Distribusi Responden Menurut Hasil pekerjaan Berkaitan Dengan Bonus Yang Didapat Oleh Karyawan (Tabel 26) : jawaban Ya = 67 orang (91,8 %), Kadang-kadang = 5 orang (6,8 %), dan Tidak = 1 orang (1,4 %).
- b. Distribusi Responden Menurut Kebanggaan Dan Bahagia Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan (Tabel 27) : jawaban Ya = 53 orang (72,6 %), Kadang-kadang = 17 orang (23,3 %), dan Tidak = 3 orang (4,1 %).

Berarti nilai variabel X dan Y dari 73 responden yang menjadi sampel penelitian adalah (data di hal. Lampiran) :

X	:	2967
Y	:	831
X ²	:	120911
Y ²	:	9497
XY	:	33776

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan korelasi product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{73(33776) - (2967)(831)}{\sqrt{[73(120911) - (2967)^2][73(9497) - (831)^2]}} \\
 &= \frac{2465648 - 2465577}{\sqrt{[(8826503 - 8803089)][(693281 - 690561)]}} \\
 &= \frac{71}{\sqrt{(23414)(2720)}} \\
 &= \frac{71}{7980.4}
 \end{aligned}$$

$r_{xy} = \underline{\underline{0.0089}}$

Berdasarkan hitungan di atas pada akhirnya diketahui $r_{xy} = 0,0089$. Untuk indeks korelasi sebesar 0,0089 dan apabila diinterpretasikan dengan tabel interpretasi nilai r, maka indeks korelasi yang didapat dari hasil perhitungan

tersebut di atas menunjukkan adanya korelasi yang sangat rendah antara variabel X yaitu komunikasi antar pribadi pimpinan dan bawahan dengan variabel Y yaitu terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Besarnya nilai r	Interpretasi
0.800 – 1.00	Tinggi
0.600 – 0.800	Cukup
0.400 – 0.600	Agak Rendah
0.200 – 0.400	Rendah
0.000 – 0.200	Sangat rendah

Tabel Interpretasi nilai r

Apabila indeks korelasi tersebut diinterpretasikan dengan melihat pada tabel nilai “r” *product moment*, maka hubungan (korelasi) antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut :

- Hipotesis alternative (Ha) : Terdapat korelasi positif yang signifikan dan meyakinkan komunikasi antara pribadi pimpinan dan bawahan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Growth Asia Medan.
- Hipotesis Nol (Ho) : Tidak terdapat korelasi positif yang signifikan dan meyakinkan komunikasi antara pribadi pimpinan dan bawahan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Growth Asia Medan.

Untuk uji statistiknya :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,0089\sqrt{73-2}}{0,0089\sqrt{1-0,0089}}$$

$$t = \frac{0,075}{0,0088} \quad t = 8,3$$

Dimana t hitung akan dibandingkan dengan t table dengan kriteria :

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima
- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

Untuk melihat apakah Ha ataupun Ho yang dapat dilihat dengan perbandingan antara besarnya “r” observasi (ro) dengan besarnya nilai “r” *product moment*, dengan terlebih dahulu mengetahui derajat kebebasan (db) dengan rumus sebagai berikut :

$$db = N - nr$$

db = derajat kebebasan

N = jumlah sampel

nr = banyaknya variabel yang dikorelasikan

Dengan demikian dapat diketahui bahwa derajat kebebasannya adalah 73 – 2 = 71. Pada derajat kebebasan 71 dengan taraf signifikan 97% = 0,71. Sehingga dapat ditafsirkan : 0,71 < 8,3 sehingga hipotesis Ha diterima.

KESIMPULAN

- a. Terdapat hubungan positif yang signifikan dan meyakinkan antara pengaruh komunikasi antar pribadi pimpinan dan bawahan terhadap peningkatan produktivitas karyawan namun agak rendah yaitu dengan indeks koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,0089$
- b. Kualitas disiplin kerja sangat baik, seperti penggunaan alat pelindung diri, jawaban Ya sebanyak 87,7 %, Kadang-kadang 12,3 %, Penggunaan S.O.P dalam pekerjaan, jawaban Ya sebanyak 95,9 %, Kadang-kadang (2,7 %, dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.
- c. Kesenangan pada pekerjaan menunjukkan hasil yang baik, seperti hasil pekerjaan berkaitan dengan bonus yang didapatnya jawaban Ya sebanyak 91,8 %, Kadang-kadang 6,8 %, dan Tidak 1,4 %. Bangga dan bahagia dengan pekerjaan yang dilakukan jawaban Ya sebanyak 72,6 %, Kadang-kadang 23,3 %, dan Tidak 4,1 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, **Prosedur Penelitian**, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad, 2005. **Komunikasi Organisasi**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Buhan, Bungin, 2005, **Metodologi Penelitian**, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Bulaeng, Andi 2004. **Metodologi Penelitian Sosial**, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Creswell, Jhon W. 2003. **Research Design : Kualitatif, Kuantitatif, and Mixed Methods Approaches**, SAGE.
- Effendy, Onong Uchjana, 1992, **Komunikasi Teori dan Praktek**, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Gitosudarmo, Indriyo, 2007, **Perilaku keorganisasian**, Jogjakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005, **Organisasi dan Motivasi**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat, 2003, **Teori Komunikasi**, Bandung : CV Mandar Maju.
- Prawirosentono, Suyadi, 2009, **Manajemen Produktivitas**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Panji, Anoraga dan Widiyani, Ninik, 2005, **Psikologi Dalam Perusahaan**, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rahmat, Jalaluddin, 2008, **Psikologi Komunikasi**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sumanto, 1997. **Metodologi Penelitian**. Bandung : PT. Surya Perkasa.
- Singarimbun, 2006. **Teknik Analisa Data**. Jakarta : PT. Adi Karya.
- Sofyandi, Herman, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Widjaja, 2003. **Ilmu Komunikasi (Pengantar studi)**, Jakarta : PT Rineka Cipta.