

**PERAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI HOTEL GRANDHIKA
SETIA BUDI MEDAN**

Antonius Wilson Sembiring¹, Arifin Sugianto²
¹anton@yahoo.com, ²arifinsugianto7@gmail.com

Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Sari Mutiara Indonesia

ABSTRAK

Pengamatan penulis, Hotel Grandhika Setia Budi Medan memiliki komunikasi organisasi yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya, dan komunikasi dengan sesama pegawai serta tersediannya forum komunikasi informasi bagi setiap anggota organisasi. Suasana bekerja yang mementingkan komunikasi terbuka, penuh kepercayaan dan tanggung jawab desentralisasi pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan dan sesama, sebagai motivasi karyawan mendapatkan gaji bulanan, meningkatkan karier bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk Mengetahui Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini merupakan Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan yang berjumlah 64 orang. Jenis sampel yang digunakan adalah Sampel Random atau Sampel Acak. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik komunikasi tidak langsung, yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik. Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi *Product Moment* Person. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi $r_{xy} = 0.617$. Hubungan $r_{xy} = 0.617$ berdasarkan analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan tersebut termasuk hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diketahui nilai r hitung = $0.617 >$ nilai r tabel = 0.207 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya komunikasi organisasi memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki peran sebesar 38 % terhadap motivasi bekerja karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Sisanya 62 % motivasi bekerja karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan di pengaruhi oleh faktor lainnya, gaya kepemimpinan, suasana bekerja dll.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi, Motivasi Bekerja Karyawan

A. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tataran komunikasi organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet dan berantakan. Dengan demikian

komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan sentral.

Menurut pengamatan penulis, Hotel Grandhika Setia Budi Medan memiliki komunikasi organisasi yang baik bagi kehidupan organisasi yang sehat. Hal ini dapat dilihat dari hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan begitu juga sebaliknya, dan komunikasi dengan sesama pegawai serta tersediannya forum komunikasi informasi bagi setiap anggota organisasi. Suasana kerja yang mementingkan komunikasi terbuka, penuh kepercayaan dan tanggung jawab desentralisasi pengambilan keputusan antara pimpinan dan bawahan dan sesama, memperlancar arus komunikasi terutama berkenaan dengan tugas-tugas kantor dan sebagai motivasi karyawan mendapatkan gaji bulanan,

meningkatkan karier bagi karyawan yang berprestasi. Berdasarkan dari pengamatan keadaan lingkungan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah komunikasi organisasi yang ada di Hotel Grandhika Setia Budi Medan memberikan peranan yang penting bagi karyawan sehingga motivasi kerja yang timbul pada organisasi tersebut dapat terus meningkat, serta sejauh mana peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja antara lain ditandai dengan dorongan untuk bekerja dengan baik dan mempertahankan umpan balik. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, juga

mempunyai beberapa harapan, hasrat, cita-cita yang diharapkan dapat dipenuhi dari tempat mereka bekerja. Hal ini didasarkan pada asumsi individu mempunyai kesadaran bervariasi, tujuan yang kompleks dan perasaan yang bersaing, sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar mengarah pada tujuan dan individu memberikan reaksi, penilaian, serta perasaan terhadap hasil kerjanya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut; “Bagaimana Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan”.

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Peran Komunikasi

Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian mengenai Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan, diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritik

Dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Mahasiswa Universitas Sari Mutiara Indonesia Penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada mahasiswa terkait

dengan peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi peneliti Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam melakukan studi di Universitas Sari Mutiara Indonesia, dan berguna untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana.

3. Bagi pihak Universitas Sari Mutiara Indonesia Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan atau input dan dapat digunakan sebagai pendukung referensi bagi peneliti berikutnya.

B. Tinjauan Pustaka

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari bahasa latin “communis” yaitu berarti sama Sama maksudnya disini adalah sama makna mengenai suatu hal. Jika kita mengadakan komunikasi berarti kita mengadakan “kesamaan”, dalam hal ini yang dimaksud dengan kesamaan adalah pengertian antara si penyampai informasi dan penerima informasi. Sejak awal perkembangan, para ahli dari berbagai disiplin ilmu telah turut memberikan sumbangan yang besar terhadap keberadaan ilmu komunikasi. Menurut Fisher, ilmu komunikasi mencakup semua dan bersifat selektif (Wiryanto 2005: 57). Sifat selektif ilmu komunikasi digambarkan oleh Wilbur Schramm

sebagai jalan simpang yang ramai, semua disiplin ilmu melintasinya. Menurut Wilbur Schramm, komunikasi adalah satu proses timbal balik tentang pertukaran lambang / isyarat untuk menginformasikan, menginstruksikan, atau membujuk, agar memperoleh pengertian yang sama antara komunikator dan konteks sosial. Dengan kata lain, disini kita berusaha mengadakan persamaan dengan orang lain (Purba, 2006:35).

2.1.2 Fungsi dan Tujuan

Komunikasi

Fungsi komunikasi merupakan sarana memadukan aktifitas yang terorganisasi. Komunikasi dapat dipandang sebagai sarana penyaluran masukkan sosial ke dalam sistem

sosial. Komunikasi juga merupakan sarana untuk memodifikasi perilaku, mempengaruhi perubahan, memproduksi informasi, dan sarana untuk mencapai tujuan. Tujuan komunikasi dalam suatu perusahaan adalah untuk mengadakan perubahan, guna mempengaruhi tindakan demi mencapai kesejahteraan perusahaan

2.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Perilaku Organisasi.

Sebagai komunikator, seorang pemimpin organisasi, manajer, atau administrator harus memilih salah satu berbagai metode dan teknik komunikasi yang disesuaikan dengan situasi pada waktu komunikasi dilancarkan. Sebagai komunikator, seorang manajer harus menyesuaikan

penyampaian pesannya kepada peranannya yang sedang dilakukannya. Dalam hubungan ini, Henry Mintzberg seorang profesor manajemen pada McGill University di Montreal-Kanada, menyatakan wewenang formal seorang manajer menyebabkan timbulnya tiga peranan: peranan antarpersona; peranan informasi; dan peranan memutuskan.

1. Peranan antarpersona seorang manajer meliputi tiga hal:

- a. Peranan tokoh. Kedudukan sebagai kepala suatu unit organisasi, membuat seorang manajer melakukan tugas yang bersifat keupacaraan. Karena ia merupakan seorang tokoh, maka selain memimpin berbagai upacara di kantornya,

ia juga diundang oleh pihak luar untuk menghadiri berbagai upacara. Dalam peranan ini seorang manajer berkesempatan untuk memberikan penerangan, penjelasan, imbauan, ajakan, dll.

- b. Peranan pemimpin. Sebagai pemimpin, seorang manajer bertanggung jawab atas lancar-tidaknya pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Beberapa kegiatan bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Ada juga kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan

kepemimpinannya, antara lain memotivasi para karyawan agar giat bekerja. Untuk melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, maka ia harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif. Dalam konteks kepemimpinan, seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan. Dengan suasana kerja seperti itu akan dapat diharapkan hasil yang memuaskan.

- c. Peranan penghubung. Dalam peranan sebagai penghubung, seorang manajer melakukan komunikasi dengan orang-orang di luar jalur komando vertikal,

baik secara formal maupun secara tidak formal.

2. Peranan informasi. Dalam organisasinya, seorang manajer berfungsi sebagai pusat informasi. Ia mengembangkan pusat informasi bagi kepentingan organisasinya. Peranan informasional meliputi peranan-peranan sebagai berikut:

a. Peranan monitor. Dalam melakukan peranannya sebagai monitor, manajer memandang lingkungan sebagai sumber informasi. Ia mengajukan berbagai pertanyaan kepada rekan-rekannya atau kepada bawahannya, dan ia menerima informasi pula dari mereka tanpa diminta berkat kontak pribadinya yang selalu dibinanya.

b. Peranan penyebar. Dalam peranannya sebagai penyebar ia menerima dan menghimpun informasi dari luar yang penting artinya dan bermanfaat bagi organisasi, untuk kemudian disebarkan kepada bawahannya

c. Peranan juru bicara. Peranan ini memiliki kesamaan dengan peranan penghubung, yakni dalam hal mengkomunikasikan informasi kepada khalayak luar. Perbedaannya ialah dalam hal caranya: jika dalam peranannya sebagai penghubung ia menyampaikan informasi secara antarpribadi dan tidak selalu resmi, namun dalam peranannya sebagai juru bicara tidak selamanya secara kontak pribadi, tetapi selalu resmi. Dalam peranannya sebagai juru bicara

itu ia juga harus mengkomunikasikan informasi kepada orang-orang yang berpengaruh yang melakukan pengawasan terhadap organisasinya. Kepada khalayak di luar organisasinya ia memberikan informasi dalam rangka pengembangan organisasinya. Ia meyakinkan khalayak bahwa organisasi yang dipimpinnya telah melakukan tanggung jawab sosial sebagaimana mestinya. Ia meyakinkan pula para pejabat pemerintah bahwa organisasinya berjalan sesuai dengan peraturan sebagaimana harusnya.

3. Peranan memutuskan. Seorang manajer memegang peranan yang sangat penting dalam sistem pengambilan keputusan dalam

organisasinya. Ada empat peranan yang dicakup pada peranan ini:

a. Peranan wiraswasta. Seorang manajer berusaha memajukan organisasinya dan mengadakan penyesuaian terhadap perubahan kondisi lingkungannya. Ia senantiasa memandang ke depan untuk mendapatkan gagasan baru. Jika sebuah gagasan muncul, maka ia mengambil prakarsa untuk mengembangkan sebuah proyek yang iawasinya sendiri atau didelegasikannya kepada bawahannya.

b. Peranan pengendali gangguan. Seorang manajer berusaha sebaik mungkin menanggapi setiap tekanan yang menimpa organisasi, seperti buruh mogok, para pelanggan menghilang, dsb.

c. Peranan penentu sumber.

Seorang manajer bertanggung jawab untuk memutuskan pekerjaan apa yang harus dilakukan, siapa yang akan melaksanakan, dan bagaimana pembagian pekerjaan dilangsungkan. Manajer juga mempunyai kewenangan mengenai pengambilan keputusan penting sebelum implementasi dijalankan. Dengan kewenangan itu, manajer dapat memastikan bahwa keputusan-keputusan yang berkaitan semuanya berjalan melalui pemikiran tunggal.

d. Peranan perunding. Manajer melakukan peranan perunding bukan saja mengenai hal-hal yang resmi dan langsung berhubungan dengan organisasi, melainkan

juga tentang hal-hal yang tidak resmi dan tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan. Bagi manajer, perundingan merupakan gaya hidup karena hanya ialah yang mempunyai wewenang untuk menanggapi sumber-sumber organisasional pada waktu yang tepat, dan hanya ialah yang merupakan pusat jaringan informasi yang sangat diperlukan bagi perundingan yang penting.

C. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan, format, pedoman, aturan main dan acuan yang akan dikerjakan, Burhan Bugin (2005:85). Desain pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode studi korelasional yaitu metode produk moment penelitian

yang bertujuan untuk mencari besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Adapun cara pengambilan data menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden.

D. HASIL PENELITIAN

4.6 Hasil Analisis Koefisien

Determinasi

Dari tabel 4.32 diketahui nilai r hitung = 0.617, nilai koefisien determinasi (r^2); $(0.617)^2 = 0.380$ atau 38 %, artinya Komunikasi Organisasi memiliki peran sebesar 38 % terhadap motivasi bekerja karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Sisanya 62 % motivasi

bekerja karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan di pengaruhi oleh faktor lainnya, gaya kepemimpinan, suasana bekerja dll.

4.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji r)

Berdasarkan tabel 4.31 diketahui nilai r hitung sebesar = 0.617, selanjutnya kita bandingkan dengan nilai r tabel *produc momen*, dengan $df = n-2/0.05$; $df = 64-2/0.05$; $df = 62/0.05$. di dapat nilai r tabel sebesar 0.207. Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2016: 97) adalah:

Jika r hitung $>$ r tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Jika r hitung $<$ r tabel maka H_a ditolak dan H_0 diterima

Hasil menunjukkan bahwa nilai r hitung $0.617 >$ r tabel 0.207 , artinya

Ha diterima dan Ho ditolak atau Komunikasi Organisasi memiliki Peran dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan.

4.8 Pembahasan

Dari hasil penelitian di atas, menunjukkan nilai korelasi antara komunikasi organisasi dengan motivasi bekerja sebesar hitung= 0.617 , analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai r hitung = 0.617 merupakan kategori hubungan yang kuat yaitu berada pada rentang nilai $(0,60-0,799)$, artinya ada hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi dengan meningkatnya motivasi bekerja karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Hasil uji hipotesis (r) dimana nilai hitung $0.617 > r$ tabel 0.207 , artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau komunikasi organisasi

memiliki peran dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. Komunikasi organisasi memiliki peran atau pengaruh dalam meningkatkan motivasi bekerja karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan sebesar 38% ini ditunjukkan oleh hasil uji koefisien determinasi.

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa komunikasi organisasi yang ada di Hotel Grandhika Setia Budi Medan termasuk dalam kategori yang sangat baik, selain itu motivasi karyawan dalam bekerja di Hotel Grandhika Setia Budi Medan juga sangat baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya Heru, dkk (2017) berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kontribusi variabel

komunikasi, motivasi dan kompetensi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,700 atau 70%. Sedangkan sisanya sebesar 0,300 atau 30% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti diantaranya kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Penelitian yang sama juga di tunjukan oleh Efendi (2013) bahwa ada Hubungan kepuasaan komunikasi Organisasi dengan motivasi kerja Karyawan di pt. Srikandi plastik Sidoarjo. Berdasarkan Dari hasil analisis dan pembahasanyang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasaan komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Srikandi Plastik, dengan nilai

signifikansi kurang dari 0.05. Hubungan antara kepuasaan komunikasi organisasi dengan motivasi kerja adalah bernilai positif dan menunjukkan keterikatan yang sangat kuat di dasari dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.852, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasaan komunikasi organisasi dengan motivasi kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tentang Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hubungan antara Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan

menunjukkan kategori hubungan yang “Kuat sebesar 0.617 yaitu berada pada rentang nilai (0,60–0,799).

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai r hitung $0.617 > r$ tabel 0.207, hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak, artinya Ada Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan.
3. Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi atau Komunikasi Organisasi berperan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Grandhika Setia Budi Medan.
4. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjadi di Hotel Grandhika Setia Budi Medan,

maka semakin meningkat juga motivasi karyawan nya dalam bekerja.

2 Saran

Adapun saran yang peneliti dapat sampaikan setelah melakukan penelitian tentang ini, yaitu:

1. Diharapkan kepada pihak Hotel Grandhika Setia Budi Medan, untuk mempertahankan komunikasi organisasi yang sudah berjalan sangat baik ini, agar motivasi bekerja karyawannya dapat meningkat.
2. Diharapkan bagi, kelompok, organisasi atau perusahaan lain mampu menerapkan dan menjalankan komunikasi organisasi yang baik di dalam kelompok, organisasi atau perusahaannya untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bugin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Komunikasi, Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ernika Desy. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*. Vo. 4. No 2.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru, dkk. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7, No. 2.
- Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga
- Lubis, Suwardi. 2007. *Sistem Komunikasi Indonesia*. Medan : Bartong Jaya. Nawawi.
- Moeheriono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyana, Deddy. 2009. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*. 2017. Medan: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sari Mutiara Indonesia.
- Purba, dkk. 2006. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Medan : Pustaka Bangsa Press
- Pace, R. Wayne. 2010. Komunikasi Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siswanto, Bejo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Sumber Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&G*. Bandung: Alfabeta
- Suwardi Lubis., 2007., *Sistem Komunikasi Indonesia*, (Bartong Jaya, Medan), hal.31.
- Tahjudin Fendi. 2013. Hubungan Kepuasan Komunikasi Organisasi Dengan Motivasi Kerja Karyawan di Pt. Srikandi Plastik Sidoarjo. *Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Kristen Petra Surabaya*. Vol. 1. No 1.
- Tinambunan, W.E. 2011 *Teori-Teori Komunikasi*. Pekanbaru: Yayasan Sinar Kelas.
- Tubbs, Stewart L. – Moss, Sylvia, *Human Communication: Konteks-Konteks*

Komunikasi, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, h. 170.

Widjaja, H.A.W. 2008. *Komunikasi. Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.

Widya. 2018. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassa. Skripsi Makasar: Ilmu Komunikasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Grameia Wiasarana Indonesia.

YatiningrumAgung, dkk. 2016. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Probolinggo. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo. Vol 4. No 2.*

Sumber Lain:

www.asianagri.com
CompanyProfile
PT.AsianagriAgungjaya TanjungBalai.