

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI RESTORAN RANGGON SUSET KABUPATEN BULELENG BALI
THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION CLIMATE ON WORKING MOTIVATION OF RANGGON SUNSET RESTAURAN BULELENG BALI

Dewa Putu Panji Maha Putra¹, Yuliani Rachama Putri²

^{1,2}Program Studi S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹dwpanji@gmail.com, ²yuliani.nurrahman@gmail.com

081239181920, 081312346975

Abstrak

Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan pemimpin organisasi, karena ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan demi menjalankan pekerjaannya membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Restoran Ranggong Sunset Kabupaten Buleleng Bali". Objek penelitian ini adalah Restoran Ranggong Sunset Kabupaten Buleleng Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan pada karyawan dan studi kepustakaan, dengan teknik pengambilan sampel jenuh.

Hasilnya menunjukkan hubungan signifikan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan. Hasil perhitungan menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,523. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah semakin baik iklim komunikasi organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi karyawan Restoran Ranggong Sunset Kabupaten Buleleng Bali. Saran untuk perusahaan yaitu dengan meningkatkan kenyamanan iklim komunikasi dalam lingkungan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Iklim komunikasi Organisasi, Motivasi

Abstrack

Organizational Communication Climate and employee motivation needs to be considered the leader of the organization, because it also affects the behavior of employees to run their work to help companies achieve organizational goals.

This research entitled "The Climate Influence of Organization Communication on Employee Motivation in Restaurant Ranggong Sunset Buleleng Bali". The object of this research is Ranggong Sunset Restaurant of Buleleng Regency. The method used in this research is correlation method. The research data were obtained through questionnaires distributed to employees and library studies, with saturated sampling technique. The results show a significant relationship between the communication climate and employee work motivation. Result of calculation yield correlation coefficient value equal to 0,523.

The conclusion in this research is the better the organization's communication climate is applied then the higher the employee motivation Restaurant Ranggong Sunset Buleleng Bali. Suggestions for the company that is by improving the comfort of communication climate in the organization environment can improve employee work motivation.

Keywords: Organizational Communication Climate, Motivation

1. Pendahuluan

Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan karena dalam mempelajari komunikasi organisasi yaitu bisa memanajemen perkembangan sumber daya manusia, instansi dan tugas-tugas lain. Salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Tanpa SDM yang loyal dan berkualitas tujuan organisasi tidak mungkin tercapai. Salah satu cara yang paling efektif untuk mempertahankan SDM yang berkualitas di era ini adalah menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dan sehat. Iklim organisasi merupakan bagian penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Bali adalah sebuah provinsi dari Republik Indonesia yang terletak diantara pulau Jawa dan pulau Lombok, Bali juga terkenal sebagai daerah wisata dengan seni dan kebudayaannya yang unik dan restoran seafoodnya. Kekayaan ini menjadi potensi yang sangat mendukung kemajuan pariwisata dan bisnis restoran di Bali. Hubungan komunikasi yang bersifat dua arah (ciri-ciri teori hubungan manusia), baik itu dari atasan kebawah maupun bawahan ke atasan berpengaruh besar dalam menciptakan peningkatan produktivitas dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui produktivitas karyawan dalam suatu organisasi yang baik dapat menarik pengunjung.

Berdasarkan data Rekapitulasi Desa Wisata Di Lingkungan Dinas Pariwisata Provinsi Bali Tahun 2015-2018, ada Sembilan Kabupaten ataupun Kota Madya yang menjadi sasaran dalam pengembangan desa wisata. Buleleng adalah kabupaten yang memiliki desa wisata yang paling banyak yaitu sebanyak 33 Desa Wisata. Usaha restoran menunjukkan perkembangan yang relatif pesat, khususnya restoran seafood.

Salah satu restoran seafood yang berada di Kabupaten Buleleng yaitu Restoran Ranggon Sunset yang menyediakan aneka ragam masakan seafood. Ranggon Sunset sendiri berdiri pada tahun 2005 sehingga restoran dapat dikatakan restoran ini sudah memiliki banyak karyawan. Keberhasilan Ranggon Sunset terlihat dari tumbuhnya laba bersih perusahaan sebesar 20% data tersebut didapat dari manager Ranggon sunset yang bernama Ayu Bhujangga. Pencapaian Restoran Ranggon Sunset dalam menjalani roda perusahaannya tidak bisa lepas dari motivasi kerja karyawannya.

mengenai motivasi dapat menjelaskan bahwa apa yang orang hargai dan apa yang ia harapkan dapat mempengaruhi motivasi. Oleh karena itu perlu dievaluasi seberapa besarkah motivasi yang dimiliki oleh karyawan Ranggon Sunset. Karena motivasi adalah kondisi dasar yang mendorong tindakan manusia. Maka dari itu iklim komunikasi organisasi yang baik akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, jika iklim komunikasi organisasi berjalan dengan baik maka motivasi kerja pun akan meningkat.

Daftar kehadiran karyawan menurut Ayu Bhujangga (Manajer Ranggon Sunset), merupakan salah satu faktor yang bisa dijadikan sebagai indikator untuk mengukur seberapa besar motivasi yang dimiliki karyawan di Ranggon Sunset. Berikut adalah Rekap Absensi Karyawan Restoran Ranggon Sunset Tahun 2016

Tabel 1.3
Rekap Absensi Karyawan Restoran Ranggon Sunset Tahun 2016

Bulan	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Frekuensi	20	30	45	47	50	67	40
Keterangan	Tidak Hadir	Tidak Hadir	Tidak Hadir	Tidak Hadir	Tidak Hadir	Tidak Hadir	Tidak Hadir

Sumber : Data pemberian dari pihak Menager Ranggon Sunset

Bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam beberapa waktu di setiap bulannya terdapat kemangkiran karyawan restoran Ranggon Sunset. Kemangkiran merupakan salah satunya penyebab berkurangnya motivasi kerja. Oleh karena melihat rendahnya motivasi kerja karyawan dan suasana iklim komunikasi organisasi di Ranggon Sunset, timbul ketertarikan untuk mengkaji lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Restoran Ranggon Sunset Kabupaten Buleleng Bali”.

1. Dasar Teori

2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (dalam Wiryanto, 2005:52). Conrad (dalam Tubbs dan Moss, 2005:98) mengidentifikasi tiga komunikasi organisasi sebagai berikut :

1. Fungsi perintah, fungsi ini berkenaan dengan anggota-anggota organisasi mempunyai hak dan kewajiban membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah. Tujuan utama dari fungsi perintah adalah koordinasi yang terjalin diantara sejumlah anggota yang bergantung dalam organisasi tersebut.
2. Fungsi relasional, fungsi ini berkenaan dengan komunikasi memperbolehkan anggota-anggota menciptakan serta mempertahankan hubungan personal dengan anggota organisasi lain. Hubungan dalam dunia pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*). Misal: kepuasan kerja; aliran komunikasi ke bawah maupun ke atas dalam hirarkhi organisasional, dan tingkat pelaksanaan perintah.
3. Fungsi manajemen ambigu, fungsi tersebut berkenaan dengan situasi organisasi yang sering membuat anggotanya harus memutuskan suatu hal dalam keadaan yang sangat ambigu. Misal: tujuan organisasi tidak jelas sehingga membuat para anggotanya bingung harus melakukan apa dan bagaimana. Komunikasi adalah alat untuk mengatasi dan mengurangi ketidakjelasan (*ambiguity*) yang melekat dalam organisasi. Anggota berbicara satu dengan lainnya untuk membangun lingkungan dan memahami situasi baru, yang membutuhkan perolehan informasi bersama.

2.2 Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut Redding yang dikutip oleh Pace dan Faules menyatakan bahwa “iklim (komunikasi) organisasi lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”. Keterampilan atau teknik-teknik komunikasi pada dasarnya tidak perlu adanya sebuah pembelajaran secara formal terlebih dahulu. Hal tersebut dapat berlangsung begitu saja seiring berjalannya waktu dalam kegiatan di suatu organisasi tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi. Dimensi Iklim Komunikasi Organisasi. Adapun dimensi-dimensi iklim komunikasi organisasi menurut Pace dan Faules dalam bukunya Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan :

1. Kepercayaan

Personel di semua tingkat harus berusaha keras untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat kepercayaan, keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.

2. Pembuatan keputusan bersama

Para karyawan di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua wilayah kebijakan organisasi, yang relevan dengan kedudukan mereka.

3. Keterbukaan terhadap komunikasi ke bawah

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas. Yang dimaksud dengan komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi.

2.3 Motivasi

Gibson (1996) mendefinisikan motivasi sebagai suatu konsep yang sering digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya hal ini sejalan dengan pendapat robin yang mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbin, 2003:208).

Menurut Pace & Faules (2006:126-135), penelitian dan pengalaman hidup dalam organisasi menunjukkan bahwa motivasi kerja didasarkan atas empat asumsi utama, yaitu :

1. Seberapa jauh harapan pegawai dipenuhi oleh organisasi
2. Apa yang dipikirkan pegawai mengenai peluang mereka dalam organisasi.
3. Bagaimana pendapat pegawai mengenai seberapa banyak pemenuhan yang diperoleh dari pekerjaan dalam organisasi.
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap kinerja mereka dalam organisasi

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menurut Abidin (2015:26) merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. menurut Syaodih, metode kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme yang memfokuskan pada fenomena objektivitas desain penelitian dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik struktur, dan percobaan terkontrol.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang tidak membandingkan dan memvisualkan dengan variabel lain atau hipotesis yang dirumuskan untuk menggambarkan suatu fenomena, atau hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan taksiran (Siregar, 2013:39) Jadi, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dalam metode deskriptif, peneliti hanya menjabarkan hasil dari hipotesis tersebut tidak dengan membandingkan.

Penelitian digunakan dalam bentuk survei. Penelitian survei adalah penelitian dengan tidak menggunakan perubahan terhadap variabel-variabel yang diteliti. (Siregar, 2013:4). Penelitian survey dilakukan baik menggunakan teknik wawancara maupun kuisisioner. Namun peneliti menggunakan survey untuk pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Populasi adalah seluruh karyawan Restoran Ranggon sunset dengan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana.

2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

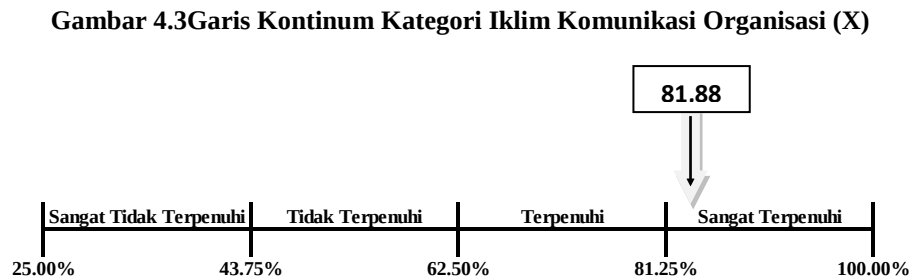
Pada bagian ini peneliti memaparkan atau membahas mengenai analisa hasil dari penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisisioner sebanyak 40 orang yang terdiri dari perempuan 88% dan laki-laki 12%. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan informasi yang akurat sesuai berdasarkan data yang telah penulis peroleh.

2.1 Analisis deskriptif

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden di adopsi dari bab sebelumnya.

2.1.1 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X)

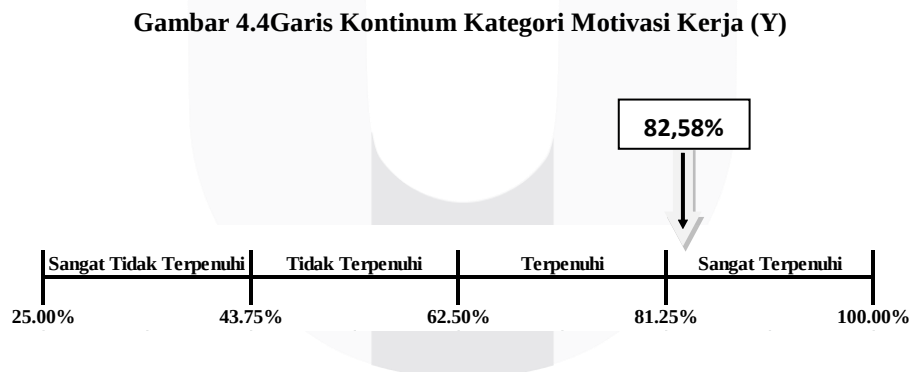
Data hasil kuesioner untuk variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) diukur melalui 12 item pernyataan dengan hasil yang didapat persentase pada penelitian ini yaitu 81,88%. Skor tersebut kemudian dipetakan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Dari tanggapan 40 orang responden dan 12 item pernyataan, didapat persentase sebesar 81,88%, dimana persentase tersebut berada diantara rentang 81,88% sampai dengan 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) termasuk ke dalam kategori “sangat terpenuhi”.

2.1.2 Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (Y)

Data hasil kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (Y) diukur melalui 8 item pernyataan dengan hasil yang didapat persentase pada penelitian ini yaitu 82,58%. Skor tersebut kemudian dipetakan ke dalam garis kontinum sebagai berikut:



Dari tanggapan 40 orang responden dan 8 item pernyataan, didapat persentase sebesar 82,58%, dimana persentase tersebut berada diantara rentang 82,58% sampai dengan 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (Y) termasuk ke dalam kategori “sangat terpenuhi”.

3. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui analisis statistik. Untuk dapat lebih memastikan, selanjutnya digunakan uji *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov terhadap data *unstandardized residual* pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal (Ghozali, 2011:165).

Tabel 4.3 Nilai Probabilitas Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.07447018
Most Extreme Differences	Absolute	.169
	Positive	.169
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		1.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah sebesar 1,066 dengan nilai probabilitas sebesar 0,206. Dikarenakan nilai probabilitas hasil estimasi lebih besar dari taraf nyata signifikansi yang ditetapkan ($0,206 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data *unstandardized residual* telah berdistribusi normal.

4. Pengujian Hipotesis Parsial

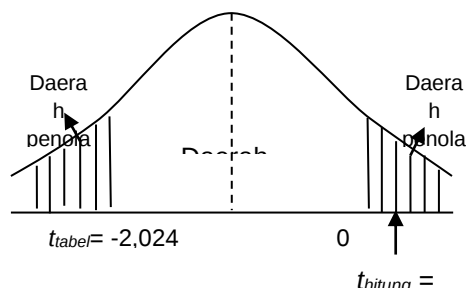
Tabel 4.7 Nilai t_{hitung} Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.047	2.900		3.465
	Iklim Komunikasi Organisasi (X)	.348	.092	.523	3.782

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) sebesar 3,782. Nilai-nilai t_{hitung} tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t . Dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$ diperoleh nilai t_{tabel} dari tabel distribusi t untuk pengujian dua pihak sebesar 2,024 dan -2,024.

Untuk lebih mudah memahami kriteria pengujian, maka nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dipetakan ke dalam kurva pengujian dua pihak sebagai berikut.

Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis Pengaruh Komunikasi Organisasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan kriteria uji yang telah dipaparkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) berada pada daerah penolakan H_0 ($3,782 > 2,024$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Iklim Komunikasi Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

5. Kesimpulan

Setelah peneliti mengadakan pembahasan mengenai “Seberapa Besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Restoran Ranggon Sunset Kabupaten Buleleng Bali”, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Dari tanggapan 40 orang responden dan 12 item pernyataan, didapat persentase sebesar 81,88%, dimana persentase tersebut berada diantara rentang 81,88% sampai dengan 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X) termasuk ke dalam kategori “sangat terpenuhi”.
2. Dari tanggapan 40 orang responden dan 8 item pernyataan, didapat persentase sebesar 82,58%, dimana persentase tersebut berada diantara rentang 82,58% sampai dengan 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (Y) termasuk ke dalam kategori “sangat terpenuhi”.
3. Berdasarkan pemaparan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Restoran Ranggon Sunset Kabupaten Buleleng Bali dengan besar pengaruh sebesar 27,3%.

6. Saran

6.1.2 Saran Akademis

Adapun saran yang diajukan dalam penelitian selanjutnya ditujukan agar kualitas penelitian bertambah baik lagi untuk kedepannya. Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya adalah kepada Peneliti selanjutnya yang berminat meneliti penelitian ini lebih lanjut agar dapat mengumpulkan lebih banyak responden agar hasil data yang ditemukan lebih valid.

6.1.3 Saran Praktis

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan diatas, Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan pemimpin organisasi, karena ikut mempengaruhi tingkah laku karyawan demi menjalankan pekerjaannya membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya. Semakin baik iklim komunikasi organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi pula motivasi karyawan di Restoran Ranggon Sunset Kabupaten Buleleng Bali.

Daftar Pustaka

- Wiryanto. 2005. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT. Grasindo
- Pace W., Faules D.F. 2002. Komunikasi Organisasi-Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Siregar, Sofiyan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozalli, Imam. (2011). *Aplikasi Analis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi Kelima)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Internet :

<http://www.id.baliglory.com/2015/06/bali-pulau-dewata.html> (Senin, 06 Maret 2017 21.45)

<http://bali.bps.go.id/> (Kamis, 09 Maret 2017 21.55)

Jurnal

- Mercyola, Duti. 2011. Iklim Komunikasi Organisasi Dan Kinerja Karyawan di Bank Bukopin Cabang Medan. Sumatra Utara : Universitas Sumatra Utara. jurnal.usu.ac.id/index.php/flow/article/view/2859
- Larasati, Sindi, Alini. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Bekasi : Institut Pertanian Bogor. <http://Journal.ipb.ac.id>
- Kamuli, Sukarman. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/>
- Maria, Leonardo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Semarang : Universitas Muhammadiyah Semarang. Journal of Management Vol.02 No. 02 Maret 2016
- Pangumpia, Fadly. 2013. Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. Manado : Universitas Sam Ratulangi. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php>