

## Budaya Lokal pada Iklim Komunikasi Organisasi

### Local Cultural toward Organization Communication Climate

<sup>1</sup>Arif Rinaldi, <sup>2</sup>Oji Kurniadi

<sup>1,2</sup>*Bidang Kajian Publik Relations, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung  
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116  
e-mail: <sup>1</sup>rinaldiarif9434@gmail.com*

**Abstract.** The organizational communication climate of the company is different from other companies as the owner carries and applies the culture of Minangkabau in the company from the very first phase of the business. This happens as Minangkabau culture enforces Minangkabau people to lift each other up, to encourage mutual cooperation between them, and to demonstrate solidarity among them. The organizational communication climate enormously influences our way of life such as how we prefer to talk to someone, how we prefer to like someone, how we feel, how we develop ourselves, how we work, how we achieve our goals, and how we adapt in an organization. This research uses qualitative method with a case study application. The research also performs interview, observation, and library study as ways to collect data. The result of this research is that the owner of Grutty company is able to establish good organizational communication climate by applying Minangkabau culture to the business. Through the application of Minangkabau culture in Grutty company, the employees are able to build an absolute trust, to demonstrate openness about the relationship between employees, to have a transparent honesty, to get a maximum comfort in working, to give support to each other, and to care each other so that they can deliver a good job performance for Grutty company.

**Keywords:** Minangkabau culture, Grutty company, Organizational communication climate

**Abstrak.** Dengan adanya Budaya Lokal Minangkabau yang dibawa dan diterapkan semenjak awal oleh pemilik perusahaan akan membentuk sebuah iklim komunikasi organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dikarenakan budaya lokal Minangkabau yang memiliki kebiasaan saling mengangkat, memiliki sifat kegotong-royongan serta memiliki rasa solidaritas yang kental terhadap sesama kerabat, keluarga dan orang-orang yang berasal dari budaya yang sama, iklim komunikasi organisasi sangat mempengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana perkembangan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, apa yang ingin dicapai dan bagaimana kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara : Wawancara narasumber, Observasi, dan Studi kepustakaan. Hasil penelitian ini dengan adanya budaya lokal Minangkabau pada iklim komunikasi organisasi yang di terapkan oleh pemilik Perusahaan Grutty dapat membentuk iklim komunikasi organisasi sangat baik, budaya lokal Minangkabau pada iklim komunikasi organisasi membentuk rasa kepercayaan yang kuat, keterbukaan antara karyawan, keterusterangan, rasa nyaman dan aman dalam berkerja, saling memberikan dukungan, memiliki rasa peduli yang kuat, kejujuran, sehingga meningkatkan sebuah kinerja dalam perusahaan Grutty.

**Kata Kunci :** Budaya Lokal Minangkabau, Perusahaan Grutty , Iklim Komunikasi Organisasi

## A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu bentuk dari organisasi yang merupakan wadah kerja sama dari sekumpulan orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan suatu kerja sama di perlukan suatu keyakinan, sikap, norma, nilai dan pola perilaku yang disepakati bersama yang disebut budaya Perusahaan atau budaya organisasi.

Iklm komunikasi sebuah Perusahaan dapat mempengaruhi cara hidup karyawan, kepada siapa saja karyawan bicara, siapa yang disukai, bagaimana perasaannya, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin di capai, dan bagaimana cara karyawan menyesuaikan diri dengan Perusahaan.

Iklm komunikasi organisasi di bentuk melalui interaksi antara anggota-anggota organisasi. Menurut Redding (1972) dalam Pace dan Faules (1998:152), iklim komunikasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko mendorong mereka dan memberi mereka informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi.

Perusahaan Grutty memiliki khas tersendiri diantaranya menjunjung tinggi budaya lokal Minangkabau yang dibawa oleh pemilik Perusahaan sejak mendirikan Perusahaan yang dimana adat tersebut dikembangkan dalam waktu yang cukup lama serta memiliki perbedaan tersendiri dibanding dengan beberapa Perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

Budaya lokal Minangkabau yang di terapkan di dalam Perusahaan Grutty menentukan bagaimana menjalankan organisasi atau Perusahaan, serta menentukan iklim komunikasi di dalam Perusahaan. Budaya lokal yang dibawa akan menentukan perilaku individu di dalam Perusahaan, cara berkomunikasi satu sama lainnya, membuat sikap saling mendukung antara karyawan, menentukan keterbukaan yang dilakukan individu, membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam berkerja sama, cara mengambil sebuah keputusan dengan system kepercayaan yang kental di dalam Perusahaan, karena menganut budaya lokal Minangkabau di dalam Perusahaan Grutty.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang diuraikan, maka penulis merumuskan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

“Bagaimana Budaya lokal Pada Iklim Komunikasi Organisasi di Perusahaan Grutty”selanjutnya, pertanyaan muncul dalam rumusan permasalahan ini diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan kekerabatan pada iklim komunikasi organisasi di Perusahaan Grutty ?
2. Bagaimana penerapan solidaritas pada iklim komunikasi organisasi di Perusahaan Grutty ?
3. Bagaimana penerapan asas kegotong-royongan pada iklim komunikasi organisasi di Perusahaan Grutty ?
4. Mengapa Perusahaan Grutty menerapkan budaya lokal Minangkabau ?

## B. Landasan Teori

Brent D. Ruben memberikan definisi mengenai komunikasi manusia yang lebih komprehensif sebagai berikut: “komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dengan orang lain” (Muhammad,2009 :3).

Devito mendefinisikan organisasi sebagai berikut “organisasi sebagai sebuah kelompok individu yang di organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Schein (1982) mengemukakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian kerja dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Muhamad, 2009: 23).

Komunikasi organisasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan intern di dalam organisasi. Redding dan Sanborn mengatakan bahwa “komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks” (Muhammad, 2009: 65).

“iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefinisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan individu dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi” (Pace dan Faules, 2006: 149)

Dari hasil penelitian yang dilakukan Pace dan Peterson menunjukkan bahwa paling sedikit ada enam faktor besar yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi. Keenam faktor tersebut adalah (Pace & Faules, 2006 :159)

1.Kepercayaan 2. Pembuatan keputusan bersama 3. Kejujuran 4. Keterbukaan dalam komunikasi kebawah 5. Mendengarkan dalam komunikasi ke atas 6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi dan implementasi model secara kualitatif, maka pendekatan yang digunakan oleh penilitan adalah studi kasus yang merupakan strategi yang cocok bila pertanyaan yang diajukan mengacu kepada suatu penelitian berkenaan dengan *how*, dan *why* itu pun dilakukan bila peneliti hanya memiliki sedikit peluang untuk mengontrol peristiwa-peristiwa yang akan diselidiki dan bila fokus penelitiannya terletak pada fenomena kontemporer (masa kini) di dalam konteks kehidupan nyata (Yin, 2013:1).

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah dengan mewawancarai *key informan* dalam penelitian ini melibatkan manajemen Grutty saja karena merupakan pihak yang paling mengetahui tentang data penelitian, sehingga dapat memberikan informasi-informasi yang menunjang untuk kelangsungan penelitian.

Serta studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku, karya ilmiah serta pendapat para ahli yang berkompentensi serta memiliki relevansi dengan masalah-masalah yang akan di teliti (Suyanto,2005:55-56)

Dalam memenuhi data yang diinginkan oleh peneliti, maka peneliti melakukan beberapa teknik dalam memenuhi hal tersebut yaitu: Wawancara,Studi Kepustakaan, Observasi.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### 1. Penerapan kekerabatan di Perusahaan Grutty

Penerapan kekerabatan pada Perusahaan Grutty yang dilakukan oleh seorang pimpinan Perusahaan yang menjadikan sistem kekeluargaan merupakan sebuah prinsip yang di terapkan di Perusahaan oleh seorang pimpinan, dan hal tersebut di terapkan dengan berlandaskan landasan adat budaya Minangkabau yang memiliki prinsip

hubungan kekerabatan seperti “*anak dipangku, kemenakan dibimbing, urang kampung dipatengangkan*”, penerapan dilakukan dengan dibentuk dalam suatu iklim kekeluargaan yang kental, di terapkan dengan mengutamakan keluarga, kerabat pemilik Perusahaan, yang berdasarkan satu suku budaya yaitu Minangkabau hal ini menurut pandangan peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Tony di lakukan serta di terapkan dikarenakan adanya kesamaan sifat dan sikap yang sama dengan pemilik Perusahaan Grutty serta kepercayaan yang di tanamkan oleh pemilik Perusahaan yang lebih dominan di kerabat yang di miliki oleh pemilik Perusahaan Grutty. Pemilik Perusahaan lebih mengedepankan orang-orang yang telah di percayainya sebelumnya untuk berkerja sama dengan pemilik Perusahaan dikarenakan telah memiliki rasa kepercayaan sebelumnya yang telah di jalankan bersama pemilik dan dapat memudahkan pemilik untuk berkerjasama dalam artian tidak ada lagi yang harus di khawatirkan karena telah memiliki rasa kepercayaan yang cukup tinggi terhadap orang-orang yang telah di percayai oleh pemilik Perusahaan.

#### 2. Penerapan Solidaritas di Perusahaan Grutty

Penerapan solidaritas ini di tunjukan dengan saling peduli satu sama lainnya saling membantu dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, serta dengan diterapkan solidaritas yang tinggi di dalam Perusahaan Grutty dapat menjadikan keterbukaan antara satu dengan lainnya, dan dapat menyatukan sebuah pemikiran-pemikiran yang sama, Perusahaan menunjukkan solidaritas yang kuat terhadap karyawan dengan membuat bantuan-bantuan apabila ada karyawan-karyawan yang mengalami musibah baik yang di alami karyawan tersebut maupun bagi keluarga karyawan tersebut hal ini merupaka sebuah bentuk solidaritas yang di tunjukan secara nyata dari Perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa tenang apabila meraka mengalami kesulitan saat berkerja di Perusahaan maupun urusan-urusan yang menyangkut keluarga mereka. penerapan solidaritas bisa di awali dengan saling perhatian satu sama lain saling membantu menyelesaikan pekerjaan, saling memberi kepedulian terhadap sesama sehingga dengan adanya penerapan solidaritas di Perusahaan Grutty dan menimbulkan rasa kebersamaan kekompakan yang baik yang mempengaruhi hasil yang maksimal bagi Perusahaan Grutty serta bagi individu karyawannya.

#### 3. Penerapan asas kegotong-royongan di Perusahaan Grutty

Penerapan saling mengangkat atau asas kegotong-royongan di Perusahaan Grutty dilakukan dengan cara membantu sesama, bekerja secara bersama-sama, Grutty pun tidak hanya membantu sesama yang berasal dari suatu budaya lokal yang sama tetapi Perusahaan Grutty pun sering membantu terhadap sesama, baik sekitar lingkungan mereka maupun teman yang melakukan profesi atau dibidang yang sama, Kebiasaan-kebiasaan saling membantu, merangkul dan berkerjasama tersebut telah menjadi sebuah kebiasaan, Penerapan asas kegotong-royongan di Perusahaan Grutty ini dengan membantu sesama baik di internal maupun di eksternal , membantu sesama yang membutuhkan sebuah pertolongan, baik kepada keluarga satu daerah sampai kepada lingkungan sekitar.

#### 4. Perusahaan Grutty menerapkan budaya lokal Minangkabau

Perusahaan Grutty menerapkan budaya lokal Minangkabau dikarenakan pemilik Perusahaan berasal dari budaya lokal Minangkabau, sehingga sifat serta kebiasaan seorang pemilik akan menjadi kebiasaan pula pada Perusahaan Grutty yang menjadi sebuah budaya pada organisasi, Peneliti melihat dengan adanya sifat ,sikap pemilik dengan landasan budaya Minangkabau dapat memberikan sebuah kebiasaan yang baik dan bisa pula dapat menjadi contoh bagi karyawan-karyawan yang lainnya

karena sikap pemilik yang memiliki sikap saling membantu sesama, berkerja secara tekun dan ulet dalam pekerjaannya, memiliki sifat solidaritas yang tinggi, jujur mau bersusah payah dalam berkerja sehingga karakter pimpinan atau pemilik Perusahaan Grutty menjadi panutan dan contoh yang baik terhadap individu karyawan di Perusahaan Grutty tersebut.

### **Pembahasan**

#### 1. Penerapan kekerabatan pada iklim komunikasi organisasi di Perusahaan Grutty

Penerapan kekerabatan ini dibawa dan diterapkan oleh pimpinan terhadap Perusahaan, kekerabatan yang dibawa adalah kekerabatan budaya lokal Minangkabau yang dijadikan budaya terhadap Perusahaan, dengan sistem kepercayaan terhadap orang-orang tertentu untuk menjalankan sebuah Perusahaan, kepercayaan ini diberikan terhadap keluarga, teman kepercayaan pemilik serta orang-orang yang berasal dari suku yang sama dengan pimpinan perusahaan, landasan dari hubungan kekerabatan itu adalah emosional. Emosi menyangkut perasaan yang harus di tanamkan semenjak kecil.

Hal tersebut dapat memudahkan pimpinan dalam menjalankan sebuah komunikasi dengan adanya kepercayaan yang tinggi sehingga menjadikan sebuah keterbukaan, kejujuran dan keterusterangan terhadap sesama karyawan yang memudahkan pimpinan dalam berkomunikasi serta sebaliknya karyawan dapat lebih terbuka dalam berkomunikasi kepada pimpinan maupun rekan sesama karyawan dengan memiliki rasa kepercayaan yang besar di dalam Perusahaan juga memudahkan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Pace dan Faules : “suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan-hubungan dalam organisasi, dan para pegawai mampu mengatakan “apa yang ada dalam pikiran mereka” tanpa mengindahkan apakah mereka berbicara kepada teman sejawat, bawahan, atau atasan” (Pace dan Faules, 2006 :160).

#### 2. Penerapan Solidaritas pada Iklim Komunikasi Organisasi di Perusahaan Grutty

Dengan adanya rasa persaudaraan dan pertemanan di dalam Perusahaan dapat membantu menjalankan perilaku anggota organisasi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sesama karyawan dapat dengan mudah mengkoordinasikan pekerjaan sehingga diharapkan proses kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik, cepat dan lancar. Kemudahan mengkoordinasikan pekerjaan berkaitan dengan arus informasi yang memang harus diketahui oleh pihak yang terkait. Maka dari hal tersebut di dalam Perusahaan Grutty dapat lebih mudah dalam memberikan instruksi, ataupun informasi kebawahan karena solidaritas yang dimiliki di dalam Perusahaan cukup kental dan dengan adanya Solidaritas di dalam perusahaan Grutty yang diterapkan dengan suatu kesamaan individu yang memiliki perasaan dan sikap serta toleransi-toleransi yang diberikan oleh pemilik. Menurut Arni Muhammad, bahwa: Supervisor, Personalia dan Pembimbing hendaklah mau membagi informasi kepada karyawan tentang bagaimana jalannya organisasi, apa objektif yang akan dicapai dan membantu bagaimana menentukan objektif yang berkaitan dengan kemajuan” (Muhammad, 2000:92)

#### 3. Penerapan asas kegotong-royongan pada iklim komunikasi organisasi di Perusahaan Grutty

Asas gotong royong menjadi sebuah budaya di dalam Perusahaan Grutty hal ini digunakan untuk membantu sesama, baik keluarga, kerabat, orang-orang yang berkecimpungan di bidang yang sama serta orang-orang yang berasal dari suku yang

sama dengan pemilik Perusahaan hal ini telah menjadi sebuah kewajiban dan di tanamkan kepada karyawan Perusahaan Grutty serta menjadi sebuah kebiasaan untuk menimbulkan sebuah kesan dalam berkerja karena mendapatkan kepedulian yang besar dan bantuan apa bila ada beberapa kendala dalam melakukan perkerjaan maka karyawan yang lain bisa memberikan bantuan karena memiliki sebuah prinsip saling membantu. pemilik Perusahaan yang memberikan instruksi terhadap para karyawan untuk memiliki perasaan bahwa ini Perusahaan bersama, sehingga menimbulkan perasaan bahwa ini adalah sebuah tanggung jawab yang harus di tanggung bersama sehingga menjadi kekompakan yang solid di dalamnya, sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan merasakan perasaan berkerja bersama keluarga, sehingga dapat membangun rasa kebersamaan dalam menyelesaikan perkerjaan sehari harinya dan juga dengan adanya penerapan tersebut dapat menciptakan loyalitas yang besar di dalamnya, walaupun perbedaan pendapatan atau jabatan di dalam Perusahaan itu ada, tetapi dengan adanya asas gotong-royong ini, jabatan dan usia di kesampingkan, sehingga di dalam Perusahaan memiliki keterbukaan, kedekatan antara atasan dan bawahan yang begitu terlihat karena semua karyawam memahami bagaimana kekeluargaan yang di ciptakan oleh pemilik di dalam Perusahaan ini.

#### 4. Alasan Perusahaan Grutty Menerapkan Budaya Lokal Minangkabau

Di dalam Perusahaan Grutty peran seorang pemimpin dapat membentuk sebuah kebiasaan di dalam Perusahaan tujuan kepemimpinan, di sisi lain, adalah membantu orang untuk menegakan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan di dalam organisasi.

Kepemimpinan di wujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara berkerja sama dengan orang lain yang konsisten. Melalui apa yang dikatakannya (*bahasa*) dan apa yang diperbuatnya (*tindakan*), seseorang membantu orang-orang lainnya untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Cara seseorang berbicara kepada yang lainnya dan cara seseorang bersikap di depan orang lain merupakan suatu gaya kerja.

Maka dari hal tersebut pimpinan di dalam Perusahaan Grutty sangat berperan dalam menciptakan sebuah kebiasaan di dalam Perusahaan, baik dari tindakan, apa yang dikatakan dan sikap sehari-hari di dalam Perusahaan, Perusahaan Grutty menggunakan budaya lokal Minangkabau di dalam perusahaan karena adanya sebuah penerapan yang di lakukan oleh seorang pemilik Perusahaan.

### D. Kesimpulan

1. Dengan adanya penerapan kekerabatan berdasarkan Budaya lokal Minangkabau dapat membentuk iklim komunikasi organisasi yang sangat baik, karena meningkatkan rasa kepercayaan yang kuat, keterbukaan, keterusterangan, rasa nyaman dan aman, sehingga menimbulkan perasaan saling peduli yang menjadikan kekompakan dalam berkerja di Perusahaan Grutty.
2. Penerapan solidaritas budaya lokal Minangkabau pada iklim komunikasi organisasi di Perusahaan Grutty sangatlah baik, dengan adanya solidaritas dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan yang tinggi karena memiliki rasa persaudaraan dan pertemenan dalam berkerja, sehingga meningkatkan sikap

saling membantu dan saling memberikan dukungan saat berkerja, dengan adanya solidaritas yang baik di dalam Perusahaan karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan maksimal terhadap Perusahaan.

3. Penerapan asas kegotong-royongan budaya lokal Minangkabau pada iklim komunikasi organisasi sangat membantu Perusahaan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, dengan adanya asas gotong-royong dapat menimbulkan sebuah kesenangan dalam berkerja dan memudahkan pekerjaan yang dilakukan. Serta menimbulkan kedekatan antara atasan dan bawahan, bawahan dan atasan yang membentuk kekeluargaan di dalam Perusahaan yang kental dan solid dengan adanya prinsip berkerja sama yang tinggi, menjadikan kekompakan yang sangat baik di dalam Perusahaan dan meningkatkan produktifitas yang tinggi di dalam Perusahaan.
4. Perusahaan Grutty menerapkan budaya lokal Minangkabau di karenakan pimpinan perusahaan merasa bahwa adat budaya lokal Minangkabau yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi lingkungan dan Perusahaan. Budaya lokal Minangkabau dibawa oleh pemilik semenjak Perusahaan ini berdiri sampai sekarang sehingga budaya lokal Minangkabau telah menjadi sebuah kebiasaan yang telah di jadikan budaya di dalam Perusahaan ini, kekerabatan, solidaritas serta asas gotong-royong yang tinggi membantu Perusahaan berkembang dan berjalan cukup baik sampai sekarang.

### Daftar Pustaka

- Ardianto, Elvinaro. 2011. Metode Penelitian untuk Public Relations Kualitatif dan Kuantitatif, Bandung: Simbosa Rekatama.
- Alo, Liliweri. 2004. Wacana Komunikasi Organisasi. Bandung : Mandar Maju
- Basrowi dan Suwandi. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif, Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Cangara, Hafied. 1998. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta : Raja Grafindo
- Effendy, Onong Uchyana. 1999. Human Relations dan Publik Relations dalam Manajemen, Alumni, Bandung
- \_\_\_\_\_. 2002. Ilmu Komunikasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2006. Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Emmy dan Yoyon. 1997. Pengembangan System Komunikasi Organisasi, Bumi Siliwangi: Ikip Bandung
- H. Ardial. 2014. Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Latief, 2002. Etnis dan Adat minang kabau Permasalahan dan Masa depannya, Bandung: Angkasa
- Mulyana, Deddy .2003. Ilmu Komunikasi Suatu pengantar, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Arni. 2000. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pace, Wayne & Faules. 2006. Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Hubungan Masyarakat, Gelombang 2, Tahun Akademik 2015-2016

- Kinerja Perusahaan). Terjemahan : Deddy Mulyana. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Rakhmat, Jalaludin, 2003. Psikologi Komunikasi, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D. Bandung : Alfabeta
- Suyanto, Bagong & Sutinah (ed) .2005. Metode penelitian sosial: berbagai alternatif Pendekatan. Jakarta: Kencana
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta:Selemba Empat.
- Yin. Robert K.2002. Studi Kasus Desain & Metode, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- <http://mbahkarno.blogspot.co.id/2012/10/pengertiandefinisi-budaya-lokal-dan.html>