

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPN-SUMUT

Nur Halisah Fajarini¹, Muhammad Irwan Padli Nasution²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
e-mail: ichahalisah9@gmail.com

Abstrak

Karyawan, baik secara individu maupun kelompok perlu bekerja secara maksimal demi mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang efektif akan menciptakan hasil kerja yang berkualitas, yang pada dasarnya juga akan menumbuhkan semangat kerja yang berkesinambungan dan meningkatkan kepuasan kerja. Kerjasama tim dan komunikasi merupakan faktor yang berkontribusi dalam situasi ini. Kekompakan dalam tim, terwujudnya tujuan kerja dan peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh melalui penerapan komunikasi yang terbuka. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi terkait pengaruh komunikasi dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan di BPN-SUMUT. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan cara mengamati dan menganalisis secara mendalam terhadap karyawan BPN-SUMUT dalam menjalankan komunikasi selama berada di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan sangat penting untuk menumbuhkan suasana harmonis yang menumbuhkan kerjasama tim yang kompak sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai kepuasan kerja atas usaha karyawan yang berhasil mencapai tujuan.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Abstract

Employees, both individually and in groups, need to work optimally in order to realize the company's vision, mission and goals. Effective employee performance will create high-quality work results, which basically will also foster sustainable morale and increase job satisfaction. Teamwork and communication are contributing factors in this situation. Cohesiveness in the team, realization of work goals and improvement in employee performance can be obtained through the implementation of open communication. So the purpose of this research is to obtain information related to the influence of communication and teamwork in improving the performance and job satisfaction of employees at BPN-SUMUT. The research method used in this study is a qualitative research method by observing and in-depth analysis of BPN-SUMUT employees in carrying out communication while in the work environment. The results of this study indicate that effective communication between leaders and employees is very important to foster a harmonious atmosphere that fosters compact teamwork so as to improve employee performance in achieving job satisfaction for the efforts of workers who succeed in achieving goals.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial yang memerlukan bantuan sesama manusia agar dapat terlibat dalam interaksi yang berkesinambungan, baik interaksi yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Interaksi bisa muncul kapan saja dan di mana saja. Pengaplikasian kegiatan interaksi yang terjadi pada manusia memiliki berbagai bentuk dan cara yang beragam, berbagai bentuk interaksi tersebut juga merupakan bagian dari bentuk komunikasi.

(Sari, 2020) Kata komunikasi dalam bahasa Inggris yakni communication dan berasal dari bahasa Latin communis yang berarti "sama", serta kata communico, communicatio, dan communicare yang berarti "membuat bersama". Komunikasi diartikan sebagai bentuk interaksi antara dua atau lebih manusia. Komunikasi umumnya dipahami sebagai berbagi pengetahuan atau narasi, mengirimkan informasi atau pesan dari Komunikator kepada Komunikan (orang yang menerima pesan) melalui

saluran/media (seperti surat dan internet) dengan tujuan untuk membangkitkan reaksi atau tanggapan (feedback). Komunikator, pesan, saluran/media, Komunikan, dan umpan balik (feedback) merupakan beberapa unsur yang melekat dalam komunikasi.

(Mesra & al, 2023) Komunikasi diartikan sebagai proses dimana orang yang berperan sebagai komunikator menyampaikan pesan kepada individu lain (komunikan) yang bertujuan untuk mengubah sifat dan perilaku orang lain menjadi lebih baik.

(Pohan & Fitria, 2021) Komunikasi adalah bentuk kegiatan yang pada umumnya diterapkan oleh satu individu atau sekelompok manusia untuk menyampaikan dan memperoleh informasi lewat suatu pesan yang sudah terdistorsi oleh beberapa faktor yang terjadi dalam konteks tertentu. Hal tersebut juga berpengaruh pada hal hal tertentu dan berpeluang untuk memperoleh feedback. Wibowo mengemukakan melalui komunikasi kita dapat berbagi pikiran, perasaan, dan niat serta harapan kita dengan orang lain. Atau arti komunikasi juga sebagai seni yang dengan sengaja mampu mendorong dan menguasai orang lain untuk mewujudkan sesuatu sesuai dengan keinginan kita.

Dengan demikian, komunikasi secara umum dipahami sebagai proses memahami, mengungkapkan, menyelesaikan, dan mentransformasikan perasaan yang muncul dalam diri individu atau antara dua orang, bahkan lebih selaras dengan maksud dan tujuan tertentu. Definisi ini membantu kita memahami arti dasarnya: komunikasi adalah proses memperoleh, berbagi, dan mengolah informasi. Terdapat empat langkah yang diperlukan untuk menerapkan komunikasi yakni menciptakan, berbagi, memperoleh dan mengolah pesan. Tindakan tersebut biasanya dilakukan secara sistematis mengikuti alur pengaplikasiannya.

(Siregar & al, 2020) Kerjasama tim adalah cara terbaik yang dilakukan oleh sekumpulan orang untuk meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam berbagai divisi pada organisasi.

(Siagian, 2020) Dalam kerjasama tim, kemampuan untuk bekerja sama secara efektif sebagai suatu kelompok sangat penting dilakukan guna meraih keberhasilan pada suatu organisasi ataupun perusahaan. Dalam suatu tim, anggota tim harus saling mendukung, mengembangkan imajinasi dan orisinalitas satu sama lain, serta saling meningkatkan kreativitas dan kemampuan mereka. Dalam setiap situasi, anggota tim harus menunjukkan rasa empati, berbagi semangat, dan pemahaman serta motivasi.

(Hasibuan & Silvy, 2019) Menurut Moehariono “Kinerja atau Performance diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian dari penerapan suatu program kegiatan atau kebijakan guna mewujudkan target, tujuan, visi dan misi organisasi yang disalurkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Mangkunegara mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh setiap karyawan ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

(Sapitri & Pancasasti, 2022) Adapun definisi lain mengenai kinerja karyawan yakni sebagai bentuk pengukuran yang digunakan perusahaan guna mengevaluasi kemampuan dan profesionalitas karyawan. Menurut Chen, kinerja karyawan dalam pekerjaannya dievaluasi berdasarkan seberapa baik kinerja mereka dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

(Sutrisno & al, 2022) Kepuasan kerja adalah kombinasi perasaan, keyakinan, dan gagasan tentang bagaimana tanggapan serta reaksi seseorang akan pekerjaannya. (Supatmi, Nimran, & Utami, 2013) Menurut Luthans, ada sejumlah faktor yang saling berhubungan terhadap kepuasan kerja:

- a. Kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi dapat diperkirakan keberadaannya, hal ini dikarenakan kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosi atau reaksi karyawan terhadap situasi kerja yang ditemui.
- b. Kepuasan kerja berkaitan dengan keselarasan hasil kerja yang dicapai dengan harapan karyawan.
- c. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan beberapa faktor, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, kompensasi, dan pengawasan, serta rekan kerja.

Definisi di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu gambaran yang berkaitan dengan perasaan senang atau sedih yang dialami karyawan selama bekerja, dan perasaan ini berdampak langsung pada keadaan emosi dan tingkah laku ketika bekerja berupa kualitas yang dihasilkan melalui kinerja karyawan.

Selama masa penelitian lewat program magang, fenomena yang ditemukan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa komunikasi menjadi faktor penting dalam kegiatan operasional pada institusi yang berkaitan dalam mewujudkan kerjasama tim yang baik yang tentu akan berdampak pada kinerja setiap masing masing karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan kerja, komunikasi akan membantu jalannya kerjasama tim yang baik. Adanya hasil dan pencapaian tujuan yang telah terealisasi dengan baik melalui kerjasama tim akan menimbulkan rasa kepuasan kerja atas kinerja ataupun usaha yang telah para karyawan atau tim lakukan. Jika komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan baik, hal ini akan memungkinkan kinerja antar setiap karyawan yang ada pada tim tidak berjalan secara efektif dalam mencapai tujuan, begitupun sebaliknya, kinerja karyawan pada tim akan berjalan dengan baik apabila komunikasi berhasil diterapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis lebih dalam terkait pengaruh serta bentuk penerapan model komunikasi yang dijalankan oleh pimpinan serta para karyawan Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam menciptakan interaksi yang efektif untuk mewujudkan kerjasama tim yang baik serta optimal dalam mencapai tujuan kerja institusi yang berkaitan melalui kinerja antar setiap karyawan sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja atas usaha dan kinerja yang telah diterapkan selama berlangsungnya kegiatan operasional.

METODE

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif karena cenderung menggunakan pengamatan atau analisis. Dalam penelitian kualitatif ini, point pentingnya adalah penjelasan mengenai proses dan makna. Landasan teori bersifat fleksibel sehingga fokus penelitian sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan (case studies) atau fakta studi kasus yang terjadi di Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Case Studies termasuk kedalam penelitian kualitatif, peneliti akan melakukan observasi mendalam tentang satu atau lebih individu terkait program, peristiwa, aktivitas, dan proses. Situasinya terikat oleh waktu dan tindakan. Peneliti mengumpulkan data secara mendetail dari waktu ke waktu dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan sumber data.

Dalam penelitian ini, penulis akan melakukan penelitian melalui 3 tahapan, yakni: tahap pengenalan lingkungan kerja dan penempatan di subbagian bidang guna melakukan penelitian melalui program magang, tahap pelaksanaan kegiatan program penelitian melalui observasi, wawancara dan analisis, serta tahap evaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan penelitian pada tahap awal yang diterapkan adalah pengenalan lingkungan kerja dan penempatan disubbagian guna melakukan kegiatan penelitian melalui program magang selama kurun waktu 1 bulan dimulai pada tanggal 24 Januari sampai dengan 24 Februari 2023 di Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Adapun berikut profil dari institusi yang berkaitan, yakni:

Profil Kementerian ATR BPN Provinsi Sumatera Utara

Secara umum, Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional atau yang biasa dikenal dengan (ATR/BPN) merupakan suatu lembaga pemerintah di Indonesia yang bersifat nonkementerian. Lembaga tersebut memiliki wewenang untuk melaksanakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan bidang pertanahan yang telah disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang undangan. Pada awalnya, Badan Pertanahan Nasional (BPN) ini dikenal dengan istilah Kantor Agraria. Dalam pelaksanaan tugas ATR/BPN yang telah diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 47 tahun 2020, BPN melaksanakan fungsi dan tugasnya berupa: Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan; bidang survei, pengukuran dan pemetaan; bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat; bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan; bidang pengadaan tanah; bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara tanah, dan lain sebagainya.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional (BPN) di daerah maka dibentuklah Kantor Wilayah BPN di provinsi dan kantor pertanahan di Kabupaten/Kota. Setiap Kantor pertanahan dapat dibangun dengan jumlah lebih dari 1 (satu) kantor pertanahan di tiap Kabupaten/Kota. Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti ditempatkan pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jalan Brigjend Katamso No. 45, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

Hasil Pelaksanaan Penelitian

Adapun hasil dari tahap kedua berupa pelaksanaan kegiatan program penelitian melalui observasi, wawancara dan analisis, diperoleh data bahwa pimpinan dan para karyawan pada Kementerian ATR BPN Provinsi Sumatera Utara benar menganggap bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam menciptakan satu pemahaman dan mempermudah diskusi terkait informasi penting mengenai institusi yang berkaitan. Disamping sebagai bentuk sarana mempererat tali silaturahmi dan kemistri antar setiap karyawan, komunikasi berpengaruh penting pada jalannya kegiatan operasional pada institusi yang berkaitan. Hal ini dibuktikan oleh terjalannya komunikasi yang baik oleh individu satu dengan yang lainnya, seperti terciptanya penyampaian informasi, gagasan, keluhan dan kritik dalam lingkungan kerja, hal tersebut juga ditandai dengan adanya feedback yang dihasilkan dari kegiatan komunikasi antar setiap karyawan. Adanya feedback yang diterima menjadi salah satu bukti bentuk pemahaman yang diterima oleh para karyawan terkait hasil diskusi informasi yang telah disampaikan sebelumnya. Terciptanya kekompakan dalam kerjasama tim yang baik juga menunjukkan bahwa komunikasi merupakan kunci utama untuk terjalannya kerjasama tim. Komunikasi merupakan hal penting dalam membantu jalannya kerjasama tim. Bentuk komunikasi yang diterapkan dalam kerjasama tim dapat berupa diskusi terkait pencarian solusi sebagai alat untuk menyelesaikan permasalahan, menyatukan pemahaman, penciptaan strategi serta koordinasi yang efektif untuk mencapai tujuan kerja, saling memahami perbedaan antar karyawan dan lainnya. Tidak hanya itu, komunikasi akan membantu para karyawan dalam menentukan bagian yang harus dikerjakan setiap individu dalam suatu tim. Mereka berpendapat bahwa komunikasi harus selalu ada pada tim untuk melakukan kerjasama. Jika komunikasi tidak ada, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan operasional yang harus dilakukan secara kerjasama tim tidak akan berjalan dengan optimal dan efektif. Komunikasi akan terus dilaksanakan pada institusi tersebut guna mewujudkan kerjasama tim yang baik dan bertujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman atau miss komunikasi antar setiap karyawan dalam tim yang bisa berdampak buruk pada gagalnya kegiatan operasional atau tidak tercapainya tujuan kerja. Adanya komunikasi pada kerjasama tim akan berdampak pada kinerja setiap karyawan. Berbagai aturan dan koordinasi yang telah diciptakan dalam kerjasama tim untuk melakukan kegiatan operasional atau pencapaian tujuan kerja akan lebih mudah terealisasi karena kinerja masing masing karyawan sudah terbentuk atau disesuaikan sebelumnya melalui kerjasama tim. Bentuk kinerja karyawan dapat berupa terfokusnya karyawan pada bidang kerjanya masing masing, mudahnya mengimplementasikan solusi atau strategi secara yakin, saling membantu antar karyawan serta memperkuat keahlian dan kemampuan setiap karyawan untuk memperkuat hasil kerjasama tim yang optimal. Kesuksesan atau hasil dari realisasi penerapan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja institusi tentu akan melahirkan kepuasan kerja oleh setiap individu karyawan ataupun tim berupa rasa bahagia, syukur dan yakin akan usaha dan kemampuan yang telah mereka lakukan dalam mencapai tujuan kerja.

Berbagai hasil data yang diperoleh dalam penelitian ini juga didasari dengan bentuk penerapan model komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan serta para karyawan yang berada pada institusi yang berkaitan. Seperti penerapan model komunikasi menurut keberlangsungannya, dimana para pimpinan ataupun karyawan pada institusi tersebut menerapkan komunikasi berbentuk komunikasi verbal. Hal ini dikarenakan komunikasi verbal merupakan bentuk komunikasi yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan dengan cara tertulis maupun lisan. Komunikasi verbal ini paling banyak dipakai dalam hubungan antar setiap manusia. Komunikasi verbal dapat berupa ungkapan terkait perasaan, gagasan, pemikiran, data, fakta dan informasi yang saling bertukar.

Dalam penerapannya, komunikasi verbal yang dilakukan oleh pihak institusi tersebut berupa komunikasi verbal dengan cara langsung (face to face) ataupun dengan perantara media. Bentuk

komunikasi verbal secara langsung (face to face) dapat berupa pemberian materi, keputusan, penjadwalan, perencanaan, pemahaman lanjutan, strategi operasional serta motivasi dari pimpinan kepada karyawan pada waktu pertemuan di kantor. Tidak hanya terjadi pada pimpinan kepada karyawan, namun sesama karyawan dapat menerapkan komunikasi verbal secara langsung seperti diskusi mengenai pembagian tugas tim, pemahaman terkait sistem dan fokus kerja, keluhan, pertukaran pendapat serta motivasi dan semangat. Sementara itu, komunikasi verbal dengan perantara media, objek yang disampaikan sering menggunakan surat dan berkirim pesan (chatting) melalui media sosial. Namun dalam penerapan komunikasi, tidak menutup pemahaman kita bahwa komunikasi verbal dan non verbal memiliki keterikatan dan saling melengkapi. Komunikasi non verbal akan secara tidak langsung melengkapi komunikasi verbal seperti ketika komunikator dan komunikan saling bertukar pesan maka secara tidak langsung ekspresi, intonasi serta gerak tubuh akan ikut terlihat atau terasa secara otomatis.

Penerapan komunikasi pada institusi tersebut juga didasari dengan model komunikasi berdasarkan arah pesannya, pimpinan dan para karyawan menerapkan bentuk komunikasi dua arah (two way communication), dimana komunikasi dua arah (two way communication) merupakan apabila terdapat dua pihak yang berkomunikasi maka keduanya dapat berperan sebagai komunikator dan komunikan secara bergantian seperti saling mengirim pesan dan menerima pesan secara berkelanjutan. Komunikasi dua arah (two way communication) ini adalah komunikasi yang paling efektif untuk diterapkan dalam berhubungan antar setiap manusia terutama dalam dunia kerja. Komunikasi dengan model ini memperlihatkan hasil yang lebih baik karena memungkinkan terjadinya diskusi aktif antara komunikator dan komunikan sehingga menciptakan feedback yang baik yang menyebabkan terjalannya komunikasi efektif guna membangun kemistri antar setiap karyawan dalam mewujudkan kerjasama tim yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja institusi dan memperoleh kepuasan kerja para setiap karyawan.

Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi dari kegiatan penelitian pada institusi tersebut adalah para pimpinan dan para karyawan mampu menerapkan komunikasi dengan cukup baik. Komunikasi yang diterapkan dengan beberapa model diatas bertujuan untuk dapat memahami pesan yang disampaikan, membangun kemistri antar setiap karyawan dalam mewujudkan kerjasama tim yang optimal, menyatukan pemahaman, memberikan motivasi, keluhan serta kritik yang membangun. Komunikasi yang telah terealisasi dengan baik juga akan menunjang kekompakan dalam satu tim dan menciptakan jalinan koordinasi yang baik antar pimpinan dan karyawan, hal tersebut tentu akan berdampak pada penciptaan kualitas kerja yang optimal dan maksimal melalui kinerja masing masing karyawan dalam mencapai visi, misi dan tujuan kerja institusi tersebut. Adanya hasil yang telah diraih melalui kegiatan operasional dengan bantuan usaha atau kinerja optimal oleh para karyawan tentu melahirkan kepuasan kerja dalam setiap individu karyawan yang berhasil mencapai tujuan kerjanya.

SIMPULAN

Dari hasil pembahasan diatas dapat diketahui bahwa komunikasi berperan penting dalam membangun hubungan sosial dan interaksi antar setiap manusia. Terutama dalam dunia kerja, komunikasi berpengaruh besar terhadap kegiatan operasional pada institusi yang berkaitan. Komunikasi yang diterapkan oleh para pimpinan dan karyawan dalam lingkungan kerja akan membantu terjalannya hubungan dan koordinasi yang baik antar satu sama lain. Penerapan komunikasi bertujuan untuk membangun diskusi aktif, menyatukan pemahaman, bertukar pendapat, menyampaikan informasi, keluhan, kritik, motivasi dan semangat guna mencapai tujuan kerja bersama. Komunikasi yang dijalankan secara efektif juga akan menciptakan kerjasama tim yang baik antar setiap karyawan untuk mencapai tujuan kerja institusi tersebut. Komunikasi yang telah membantu terciptanya kerjasama tim yang baik tentu akan berdampak pula pada kinerja kerja para karyawan. Kinerja kerja karyawan akan menjadi lebih tertuju dan optimal serta mudah merealisasikan strategi dalam mencapai visi, misi dan tujuan kerja institusi. Hasil realisasi kinerja karyawan yang baik akan melahirkan kepuasan kerja karyawan berupa rasa bahagia, syukur dan yakin atas kemampuan dan kinerja yang telah mereka lakukan ketika berhasil mencapai tujuan dengan baik.

SARAN

Guna mencapai tujuan kerja secara maksimal dari institusi yang berkaitan, perlu kiranya pihak institusi tetap terus menerapkan bahkan meningkatkan komunikasi terbuka, baik dari karyawan kepada karyawan, pimpinan kepada karyawan dan sebaliknya. Hal ini bertujuan agar semakin terciptanya jalinan kemistri antar setiap karyawan dan pimpinan secara berkelanjutan yang secara tidak langsung pula membangun kekompakan dalam kerjasama tim dan berdampak pada kinerja masing masing karyawan dalam berkerjasama mencapai tujuan kerja institusi yang berkaitan, yang kemudian tentu akan menimbulkan rasa kepuasan kerja atas pencapaian hasil kerja yang optimal dan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar besarnya disampaikan kepada :

- a. Bapak/Ibu selaku jajaran pihak kampus dan dosen Pembimbing yang telah mendampingi dan memberikan arahan sehingga kegiatan penelitian melalui program magang ini dapat terselesaikan.
- b. Bapak/Ibu selaku jajaran pihak institusi dan pembimbing institusi yang telah menerima saya dengan baik dalam lingkungan kerja institusi serta telah memberikan arahan selama dilaksanakannya penelitian melalui program magang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Jasman Saripuddin Dan Beby Silvy. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. 2. 1. (2019): 134-147.
- Mesra, Romi, D. K. K. "Teknologi Pendidikan". (2023). Banten: Pt. Sada Kurnia Pustaka.
- Pohan, Desi Damayani, And Ulfi Sayyidatul Fitria. "Jenis Jenis Komunikasi". *Cybernetics: Journal Educational Research And Social Studies* (2021): 29-37.
- Sapitri, Dian, And Ranthi Pancasasti. "Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan". *Technomedia Journal* 6.2 Februari (2022): 252-262.
- Sari, Afna Fitria. "Etika Komunikasi". *Tanjak: Journal Of Education And Teaching* 1.2 (2020): 127-135.
- Siagian, Fereddy. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon". *Alignment: Journal Of Administration And Educational Management* 3.1 (2020): 20-26.
- Siregar, Putri Handayani, D. K. K. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*. 1. 1. (2020): 151-160.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, And Hamidah Nayati Utami. "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan". *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7.1 (2013).
- Sutrisno, D. K. K. "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature". *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)* 3.6 (2022): 3476-3482.