

Peran Komunikasi dan Kerjasama Tim dalam Mendukung Motivasi Kerja Bhabinkamtibmas: Perspektif Kinerja Lapangan

Muhammad Agus¹, Matalatta², Ansar³, Kurniawaty⁴

STIE AMKOP MAKASSAR^{1,2,3,4}

email : agoes_mpunhas@yahoo.com¹

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan Kerjasama tim terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas yang ada di Kab.Luwu Utara Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sehingga sampel berjumlah 200 responden dengan menggunakan metode analisis corelasi dan uji t. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi dan Kerjasama tim terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara motivasi kerja dengan mau bekerja sama sebesar 0.973 dimana mau bekerja sama merupakan salah satu indikator dari Kerjasama tim. Secara keseluruhan semua indikator dari variable komunikasi dan kerjasama tim memiliki hubungan yang signifikan motivasi kinerja Bhabinkamtibmas.

Kata Kunci : *Komunikasi, Kerjasama Tim, Motivasi*

ABSTRACT. *This study aims to examine the effect of communication and teamwork on the work motivation of Bhabinkamtibmas in North Luwu Regency, South Sulawesi. Sampling used non-probability sampling with purposive sampling method, so that the sample amounted to 200 respondents using the correlation analysis method and t-test. This study found that there is a positive and significant influence of communication and Teamwork on Bhabinkamtibmas work motivation. The largest correlation occurs between work motivation and willingness to cooperate at 0.973 where willingness to cooperate is one of the indicators of Teamwork. Overall, all indicators of the communication and Teamwork variables have a significant relationship with Bhabinkamtibmas performance motivation.*

Keywords: *Communication, Teamwork, Motivation*

PENDAHULUAN

Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat) merupakan ujung tombak Polri dalam menjaga keamanan, ketertiban, dan pemberdayaan masyarakat di tingkat desa atau kelurahan. Sebagai garda terdepan, Bhabinkamtibmas diharapkan mampu membangun hubungan yang harmonis dengan masyarakat melalui pendekatan persuasif, pembinaan, serta deteksi dini terhadap potensi gangguan keamanan dan ketertiban. Namun, tugas ini tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti kompleksitas permasalahan sosial, minimnya sumber daya, serta kebutuhan akan koordinasi yang efektif. Dalam pelaksanaan tugasnya, komunikasi yang efektif menjadi salah satu aspek penting. Komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun kepercayaan, meningkatkan hubungan interpersonal, dan menciptakan pemahaman antara Bhabinkamtibmas, masyarakat, dan sesama rekan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menghambat pelaksanaan tugas dan memengaruhi motivasi kerja personel.

Selain komunikasi, kerjasama juga memainkan peran krusial dalam mendukung efektivitas kerja Bhabinkamtibmas. Kerjasama yang baik antara Bhabinkamtibmas dengan masyarakat, aparat desa, maupun instansi lain menciptakan sinergi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam situasi yang membutuhkan penanganan cepat dan terpadu, kerjasama menjadi fondasi utama untuk menyelesaikan masalah secara efisien.

Motivasi kerja Bhabinkamtibmas sangat dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja, termasuk komunikasi yang lancar dan kerjasama yang solid. Tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong kinerja yang optimal, sementara rendahnya motivasi dapat berdampak negatif pada pencapaian tugas-tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana komunikasi dan kerjasama dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja Bhabinkamtibmas. Berangkat dari masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran komunikasi dan kerjasama dalam mendukung motivasi kerja Bhabinkamtibmas. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi yang lebih efektif dalam mendukung kinerja dan kesejahteraan personel di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Fajar, Komunikasi adalah melalui pemikiran seseorang yang dapat mempengaruhi pikiran orang lain dan perubahan sosial (Fajar, 2013). Kemudian Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin *Communicare*, bentuk past participle dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita, seperti misalnya telepon, telegraf, radio, dan lain sebagainya”.(Ardiansyah, 2016).

Ada 5 (lima) komponen yang ada dalam komunikasi yaitu: komunikator (orang yang menyampaikan pesan), pesan (pernyataan yang didukung oleh lambang), komunikan (orang yang menerima pesan), media (sarana yang mendukung pesan apabila komunikan jauh tempatnya atau banyak jumlahnya). Menurut (Afandi, 2018) lagi, komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai

suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara dua orang atau lebih itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika pesan yang dikirimkan tidak dimengerti oleh komunikan, maka komunikasi tidak berlangsung dan dengan kata lain hubungan antara orang-orang itu tidak komunikatif. Komunikasi menjadi dasar bagi para pegawai untuk dapat memahami organisasi atau instansi (Rajhans, 2009). Melalui komunikasi para anggota organisasi dapat mendefinisikan tujuan, menggambarkan peran dan tanggung jawab anggota, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, serta membentuk jaringan informasi.

Kerja Tim

Kerja tim dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai "kerja sama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, dengan membagi tanggung jawab, sumber daya, dan dukungan secara efektif" (Robbins & Judge, 2018). Selain itu, menurut Tuckman (1965), ada tahapan dalam perkembangan tim yang melibatkan pembentukan, konflik, norma, kohesi, dan performa. Kerja tim sangat penting dalam organisasi karena, seperti yang diungkapkan oleh Katzenbach dan Smith (1993), "Tim yang kuat cenderung menghasilkan performa yang lebih baik dan berinovasi lebih banyak." Kerja tim juga dapat memengaruhi lingkungan kerja dan hubungan antar-karyawan. Menurut Hackman (2002), "Tim yang efektif mampu menciptakan iklim yang positif di tempat kerja yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dan produktivitas mereka."

Motivasi

Menurut Uhing (dalam Andrey, 2019) menjadi bagian penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan mengarahkan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja sebagai upaya yang dilaksanakan seorang manusia dengan usaha maksimal dalam memperoleh keinginan dan kebutuhannya. Menurut Sunyoto "Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya" (Kusumayanti et al., 2020, Mukhtiali, M. H., 2022). Menurut Maslow bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai Indikator motivasi (Hustia, 2020) yaitu: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan hubungan sosial, Kebutuhan pengakuan, Kebutuhan aktualisasi diri.

METODE PENELITIAN.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang aktif dari 173 desa dari 9 Kecamatan yang ada di Kab. Luwu Utara Sulawesi Selatan. Dengan demikian populasinya berjumlah 519 orang yang terdiri dari 3 orang perangkat desa dikali 173 jumlah desa (3 x 173). Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, sehingga sampel berjumlah 200 responden. Variabel komunikasi terdiri dari tiga indikator yaitu pemahaman, pengaruh pada sikap, dan tindakan. Variabel Kerjasama tim dengan indikator mau bekerja sama, menghargai masukan, membangun semangat kelompok, sedangkan indikator dari variabel motivasi adalah balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis corelasi dan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil****Tabel 1. Correlations**

		Pemahaman	Pengaruh Pada Sikap	Tindakan	Mau Bekerja Sama	Menghargai Masukan	Membangun semangat kelompok	Motivasi
Pemahaman	Pearson Correlation	1	.715**	.620**	.218**	.001	.702**	.195**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.985	.000	.004
	N	220	220	220	220	220	220	220
Pengaruh Pada Sikap	Pearson Correlation	.715**	1	.772**	.271**	.033	.995**	.263**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.626	.000	.000
	N	220	220	220	220	220	220	220
Tindakan	Pearson Correlation	.620**	.772**	1	.383**	-.007	.775**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.920	.000	.000
	N	220	220	220	220	220	220	220
Mau Bekerja Sama	Pearson Correlation	.218**	.271**	.383**	1	.217**	.278**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000	.000
	N	220	220	220	220	220	220	220
Menghargai Masukan	Pearson Correlation	-.001	.033	-.007	.217**	1	.048	.217**
	Sig. (2-tailed)	.985	.626	.920	.001		.483	.001
	N	220	220	220	220	220	220	220
Membangun semangat kelompok	Pearson Correlation	.702**	.995**	.775**	.278**	.048	1	.270**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.483		.000
	N	220	220	220	220	220	220	220
Motivasi	Pearson Correlation	.195**	.263**	.375**	.973**	.217**	.270**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	220	220	220	220	220	220	220

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 1. Terlihat hubungan corelasi antara motivasi dengan semua indiator dari komunikasi dan Kerjasama tim. Corelasi yang paling terbesar terjadi antara tindakan terhadap kinerja sebesar 0.375 dimana tindakan merupakan salah satu indiator dari komunikasi, kemudian corelasi terbesar ke dua terjadi di antara hubungan kinerja dengan mau bekerja sama sebesar 0.973 dimana mau bekerja sama merupakan salah satu indiator dari Kerjasama tim. Secara keseluruhan semua indiator dari variable komunikasi dan Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan terhadap motivasi Bhabinkamtibmas.

Tabel 2. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.878	2	8.939	14.584	.000 ^b
	Residual	133.008	217	.613		
	Total	150.886	219			

a. Dependent Variable : Motivasi

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.782	.415		4.299	.000
	Komunikasi	.299	.094	.204	3.195	.002
	Kerjasama Tim	.319	.076	.268	4.198	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Dari uji Anova yang terlihat pada tabel 2, membuktikan bahwa komunikasi dan Kerjasama tim keduanya secara simultan berpengaruh terhadap motivasi Bhabinkamtibmas dengan dilai F hitung $14.584 > 2.68$. Selanjutnya berdasarkan table 3 diperoleh formulasi

$$Y = 1.782 + 0,299X_1 + 0,319X_2$$

1. Konstanta sebesar 1.782 artinya jika komunikasi dan Kerjasama tim adalah 0 maka motivasi Bhabinkamtibmas (Y) sebesar 1.782
2. Jika komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi Bhabinkamtibmas mengalami peningkatan sebesar 0,299 satuan dengan asumsi variabel kerjasama tim bernilai tetap
3. Jika Kerjasama tim mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi Bhabinkamtibmas akan mengalami peningkatan sebesar 0,319 satuan dengan asumsi variabel komunikasi bernilai tetap.

Pembahasan

Komunikasi terhadap motivasi Bhabinkamtibmas

Dari hasil penelitian di temukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi dari Bhabinkamtibmas. Semakin tinggi komunikasi yang terjalin maka akan semakin baik motivasi kerja dari Bhabinkamtibmas. Dari variable komunikasi indikator tindakan yang memiliki nilai paling dominan sebesar 0.375. Indikator ini memiliki corelasi paling besar terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas. Tindakan adalah bentuk nyata dari keseriusan atas komunikasi yang telah dilakukan. Bhabinkamtibmas sering menjadi ujung tombak dalam menjalin komunikasi dengan masyarakat. Jika arahan atau janji-janji yang disampaikan kepada mereka tidak diikuti dengan langkah konkret, kepercayaan mereka pada sistem atau pemimpinnya dapat terkikis. Sebaliknya, ketika tindakan dilakukan sesuai hasil komunikasi, mereka merasa didukung dan dihargai. Ketika hasil komunikasi langsung diwujudkan dalam aksi nyata, Bhabinkamtibmas merasa bahwa tugas mereka memiliki makna dan tujuan yang jelas. Ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri, tetapi juga membuat mereka merasa bahwa pekerjaan mereka membawa perubahan nyata di lapangan. Sebagai penghubung antara institusi dan masyarakat, Bhabinkamtibmas sering menerima aspirasi, keluhan, dan masukan. Tindakan setelah komunikasi menjadi cara untuk mengatasi masalah tersebut secara langsung, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus, R. M. T. (2020), Sembiring, A. W., & Sugianto, A. (2018), Suryani, N. K., dkk (2023), dan Asrofiyani, P. (2020), yang secara garis besar mengatakan bahwa Komunikasi bukan hanya alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sarana untuk membangun kepercayaan, dukungan, dan pengakuan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, motivasi kerja karyawan meningkat, sehingga mereka merasa lebih terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kerjasama Tim terhadap motivasi Bhabinkamtibmas

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja dari Bhabinkamtibmas. Nilai indikator yang paling dominan dari variabel ini adalah mau bekerja sama dengan nilai 0.973. indikator ini memiliki korelasi

yang sangat kuat terhadap pembentukan motivasi kerja dari Bhabinkamtibmas. Mau bekerja sama merupakan indikator penting dari variabel kerja sama tim yang sangat memengaruhi motivasi kerja, terutama dalam konteks tugas Bhabinkamtibmas. Sebagai petugas yang bertugas menjalin hubungan dengan masyarakat dan pihak lain, kemampuan dan keinginan untuk bekerja sama menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan semangat kerja. Keinginan untuk bekerja sama menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dalam tim yang mendukung, Bhabinkamtibmas merasa lebih dihargai dan didukung. Hal ini secara langsung meningkatkan semangat dan motivasi kerja karena mereka tidak merasa sendirian menghadapi tugas-tugas di lapangan. Tugas Bhabinkamtibmas sering melibatkan berbagai pihak, termasuk masyarakat, pemerintah daerah, dan rekan kerja. Mau bekerja sama memungkinkan tugas yang berat atau kompleks diselesaikan dengan lebih mudah melalui pembagian tanggung jawab. Hal ini mengurangi beban kerja individu dan meningkatkan produktivitas. Kerja sama tim yang baik menumbuhkan rasa saling percaya dan solidaritas di antara anggota tim. Ketika Bhabinkamtibmas melihat rekan-rekan mereka bersedia membantu dan bekerja sama, mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang sama.

Penelitian ini senada dengan temuan dari penelitian dari Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020), Kadafi, M. (2010), PUTRI, D. A. (2020), Arini, T. P., dkk (2018), dan Rohyadi, D. (2024), pada dasarnya mereka mengatakan bahwa Kerja sama tim adalah fondasi yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan kolaborasi yang baik, individu merasa lebih dihargai, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerja tim bukan hanya tentang hasil, tetapi juga tentang membangun semangat dan kebanggaan kolektif yang mendorong kinerja optimal.

KESIMPULAN

Komunikasi dan kerja sama tim adalah dua elemen kunci yang sangat penting dalam membangun motivasi kerja Bhabinkamtibmas. Sebagai personel yang berperan langsung dalam menjaga keamanan, membangun hubungan dengan masyarakat, dan menyelesaikan permasalahan di lapangan, Bhabinkamtibmas memerlukan sinergi yang kuat dengan tim dan komunikasi yang efektif.

Komunikasi yang efektif antara pimpinan, rekan kerja, dan masyarakat membantu Bhabinkamtibmas memahami tugas yang harus mereka lakukan. Kejelasan ini mengurangi kebingungan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas. Selain itu Dalam menjalankan tugasnya, Bhabinkamtibmas sering berkomunikasi dengan berbagai pihak, seperti masyarakat, tokoh lokal, dan kolega. Komunikasi yang terbuka dan transparan menciptakan hubungan yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Kerja sama tim adalah faktor yang memastikan bahwa Bhabinkamtibmas tidak bekerja sendiri, melainkan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Dalam tugas yang penuh tantangan, kerja sama tim memberikan dukungan emosional yang sangat dibutuhkan. Dengan adanya rekan yang saling membantu, rasa percaya diri dan semangat kerja meningkat, dan keberhasilan tim memberikan rasa pencapaian yang lebih besar dibandingkan keberhasilan individu. Ketika tim mencapai tujuan bersama, Bhabinkamtibmas merasa bangga atas kontribusinya, yang meningkatkan motivasi kerja di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, D. O. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. 3, 15.
- Andrey, Rattu, Adolfin, and Yantje Uhing. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (1): 361–70.
- Arini, T. P., Yulia, S., & Romiko, R. (2018). Hubungan kerjasama tim dengan penerapan budaya keselamatan pasien di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2018. *Masker Medika*, 6(2), 406-416.
- Asrofiyani, P. (2020). *Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Human Capital Di Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Fajar. (2013). *Komunikasi Politik Teori, Aplikasi dan Strategi di Indonesia*. Mata Padi Pressindo
- Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Harvard Business Review Press
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The Wisdom of Teams: Creating the HighPerformance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Kadafi, M. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Eksis*, 6(2), 1440-1605.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Mukhtiali, M. H., Yasin, N. A., & Nurdin, J. (2022). Effect Of Work Discipline, Motivation And Competence On Employee Performance At PT. Pelindo IV Makassar Branch. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 277-284.
- Putri, D. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Petugas Keamanan Pada Universitas Surabaya (Ubaya)* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 5(1), 1-9.

- Rajhans, K. (2009). Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance. *Interscience Management Review*, (January), 145–149. <https://doi.org/10.47893/imr.2009.1040>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rohyadi, D. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)* (Doctoral dissertation, UNTIRTA).
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sembiring, A. W., & Sugianto, A. (2018). Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setia Budi Medan. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi*, 2(1), 29-44.
- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109-119.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399