

**PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN**

Arif^{1*}, Salju², Ilham Tahier³
Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo, Indonesia
[arifanaquary@gmail.com^{1*}](mailto:arifanaquary@gmail.com)

Manuskrip: Mei -2023; Ditinjau: Mei: -2023; Diterima: Mei -2023; Online: Juli-2023;
Diterbitkan: Juli-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 45 responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan IBM Statistik 22 for Windows. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dimana Teknik ini digunakan Ketika suatu populasi tidak memiliki individu atau kelompok yang homogen dan terstratifikasi dengan tepat. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan Corrected Item Total dan uji reabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $593 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,556 < 0,05$, terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan thitung $.053 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $.958 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai Fhitung $(2.130) < F_{tabel} (3.20)$ dengan tingkat signifikansi 132. Selanjutnya nilai R Square yaitu sebesar 0.92 atau 9% yang artinya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kerjasama, Motivasi, Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on employee job satisfaction. The sample of this research is 45 respondents. The research data were collected through questionnaires which were processed and analyzed using IBM Statistics 22 for Windows. The sampling method of this study uses a proportional stratified random sampling method where this technique is used when a population does not have individuals or groups that are homogeneous and properly stratified. The data quality test used is the validity test using the Corrected Item Total and the reliability test using Cronbach Alpha. To test the hypothesis in this study using the t test, F test and test of determination. The results of this study indicate that there is a positive influence of the leadership variable on employee job satisfaction as indicated by tcount $593 > t_{table} 1.68$ with a significant value of $0.556 < 0.05$, there is a positive influence of

work environment variables on employee job satisfaction variable indicated by $t_{count} .053 < t_{table} 1.68$ with a significant value of $.958 < 0.05$, and for leadership and work environment have a significant influence on employee job satisfaction with $F_{count} (2.130) < F_{table} (3.20)$ with a significance level of 132. Furthermore, the R Square value is equal to 0.92 or 9% which means the influence of leadership and work environment on employee job satisfaction.

Keywords: *Cooperation, Motivation, Productivity*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan Salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah mengawasi karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal itu memainkan peran penting dalam operasi bisnis. Suatu organisasi harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang sama, tetapi untuk mencapai ketiga hal tersebut, organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Ketika kerja tim diterapkan dengan benar, sebuah perusahaan dapat membangun dimensi kinerja yang baik dalam lingkup anggotanya. Dengan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, ini akan menjadi sederhana dan menghasilkan hasil terbaik bagi organisasi. Dalam ((Mubarokah & Maryati, 2021)

Karyawan yang memiliki sikap loyal membantu bisnis berhasil dengan memberikan upaya terbaik mereka. Mereka juga merasa memiliki tugas yang diberikan kepada mereka karena mereka menikmati dan merasakan hubungan dengan pekerjaan mereka. Orang yang setia juga mau dan mampu bekerja sama dengan sukses. Orang dengan sikap ini akan bekerja sama dengan baik untuk membentuk kelompok yang kohesif. Kerja tim adalah tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui kolaborasi dan metode yang dikelola bersama. Saling percaya, komunikasi terbuka, dan komitmen bersama adalah semua elemen yang mempengaruhi kerja sama tim. Dalam ((Letsoin & Ratnasari, 2020)

Keakuratan interaksi kerja tim selanjutnya lebih mungkin meningkat ketika tim dikalibrasi secara kolektif sebelum diskusi, dengan anggota yang lebih akurat memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam penilaian mereka sendiri dan anggota yang kurang akurat memiliki kepercayaan diri yang lebih rendah. Dalam ((Silver et al., 2021)

Selain itu, ditemukan bahwa kerjasama tim memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi. Akhirnya, hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi meningkat secara signifikan melalui pelatihan karyawan. Dalam ((Hanaysha, 2016)

Mereka tampaknya telah mengasah kemampuan sosial dan emosional yang diperlukan untuk kerja sama tim yang produktif sepanjang gelar mereka. Dalam ((Hastie & Barclay, 2021)

Selain mendorong orang untuk memilih hal-hal yang bermanfaat untuk dilakukan, motivasi juga mempengaruhi bagaimana suatu pekerjaan akan dilaksanakan. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh motivasinya. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan apakah itu berhasil atau gagal. Dalam ((Aprilia, 2019)

Kata “kinerja” berasal dari kata “job performance” atau “real performance” (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Variabel internal karyawan dan faktor tempat kerja merupakan dua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik karyawan meliputi IQ, keterampilan khusus, usia, jenis

kelamin, riwayat layanan, kepribadian, emosi, pola pikir, persepsi, dan sikap kerja. Dalam ((Adha et al., 2019)

Standar keunggulan yang diharapkan dan kemampuan untuk mengontrol standar keunggulan keduanya diperlukan untuk memenuhi permintaan pelanggan. Kebutuhan pelanggan adalah tempat produktivitas dimulai, dan persepsi pelanggan adalah tempat berakhirnya. Dalam (Sururin et al., 2020).

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kerja Sama Tim

Kerjasama menurut Bachtiar dalam Eka et al. (2017) adalah pencapaian satu tujuan yang berasal dari kekuatan beberapa orang. Kekuatan ide-ide yang disatukan dalam bentuk kerjasama yang akan mengantarkan pada hasil yang baik. Dewi dalam Panggiki et al. (2017) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok kerja yang terorganisir dan terkelola dengan baik. Sedangkan Sibarani (2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Eka, Sunaryo, & ABS, 2019; Panggiki, 2017; Sibarani, 2018). Dalam (Manajemen & Motivasi, 2022)

Indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan yang sama,
- b. Antusiasme,
- c. Peran dan tanggung jawab yang jelas,
- d. Komunikasi yang efektif,
- e. Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik
- f. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

2. Motivasi

Dorongan atau kesiapan khusus seseorang untuk memulai atau melanjutkan serangkaian tindakan atau yang ditargetkan untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai motif mereka. Kebutuhan, kebutuhan, dan keinginan karyawan semuanya dapat dilihat sebagai indikator kesiapan ini. Sedangkan ketika keinginan dan keinginan terpenuhi, emosi yang baik untuk hal itu juga bisa menjadi cerminan dari kebutuhan dan keinginan tersebut.

Menurut Sukanto Reksohadiprojo (1982) motivasi juga merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Heidjarachman Ranupandoyo (1996) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dalam (Utomo, 2007)

Indikator menurut , Oktiani, 2017

- a. Tekun dalam menjalankan tugas
- b. Tidak mudah putus asa dalam menghadapi masalah
- c. Ingin menggali ilmu dan hal hal menarik
- d. Selalu berusaha dalam menjalankan hal hal baru atau prestasi
- e. Menunjukkan minat atau pengetahuan umum terhadap masalah masalah
- f. Dapat menghadapi dan mengatasi masalah. Dalam ((Indrawati, 2021)

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah kaitan antara kepuasan atas kualitas hasil dengan kebutuhan jumlah kerja (Syarif, 2017). Selanjutnya Syarif (2017) mengemukakan bahwa terdapat dua konsep dasar dalam produktivitas, yaitu daya guna yang menggambarkan tingkatan karyawan, modal, dan lingkungan serta hasil guna yang menggambarkan hasil dari usaha yang telah dilakukan. Konsep produktivitas kerja, yaitu : (a) Produktivitas kerja diukur dari rasio antara hasil yang diperoleh dengan kebutuhan jumlah kerja. Jika menginginkan

produktivitas kerja yang tinggi maka harus memperoleh hasil yang lebih besar daripada sumber yang dikeluarkan, begitupun sebaliknya; dan (b) Produktivitas kerja diukur dari efisiensi karyawan. Jika menginginkan produktivitas kerja tinggi maka karyawan harus tepat dalam menggunakan metode dan alat yang tersedia, sehingga beban kerja diselesaikan tepat waktu. Hasil yang diperoleh tidak dapat dinilai dengan uang, oleh sebab itu produktivitas digambarkan melalui efisiensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Handari & Nawawi, 2019).

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2011:104), adalah sebagai berikut

- a. Kemampuan Mempunyai
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha
- c. Semangat kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi. Dalam ((Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)

4. Kerangka Pikiran

- a. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

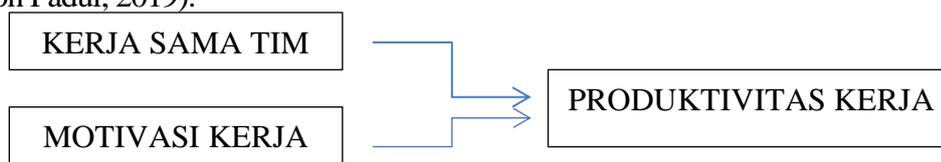
Hasil penelitian Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Tjiptono (2021) kerjasama tim ialah sekelompok orang yang bekerja dan kemampuan mereka bergabung untuk menghasilkan tujuan bersama. Pentingnya kerja tim dalam suatu organisasi ditunjukkan oleh fakta bahwa pendapat dua orang lebih berharga daripada pemikiran satu orang saja. Tim juga dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

- b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian Udin Wahrudin (2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020:109) motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong kepribadian individu ketika melakukan pekerjaan. Ketika karyawan sangat termotivasi di tempat kerja, pengusaha akan berusaha mengembangkan kapasitas dan kemauan mereka untuk menghasilkan output yang tinggi, yang akan menguntungkan bisnis dengan meningkatkan produktivitas. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

- c. Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Setiap

Masing-masing faktor yang disebutkan di atas, termasuk kerja sama tim dan motivasi di tempat kerja, berdampak pada hasil. Variabel kerja tim dan motivasi kerja yang kuat karenanya dapat meningkatkan produktivitas kerja jika variabel-variabel ini digabungkan secara bersamaan dengan produktivitas di tempat kerja. Dalam ((Fabiana Meijon Fadul, 2019).



Gambar 1. Kerangka Pikiran

5. Hipotesis

- a. Kerja sama tim berpengaruh pada produktivitas kerja
- b. motivasi kerja berpengaruh pada produktivita skerja
- c. kerja sama tim dan motivasi kerja berpengaruh pada produktifitas kerja

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, Teknik data yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 responden dan ini adalah studi pertama dari jenisnya yang menggunakan metode stratified random sampling, yang berarti orang tidak dikelompokkan ke dalam kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional.

3. Pengumpulan Data

1. Penelitian Lapangan
2. Penelitian Perpustakaan (Library Research)

4. Alat Pengukur Data

Pengisian kuesioner diukur menggunakan Metode Skala Likert.

Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

5. Metode Analisis Data

- a. Analisis Regresi Linear Sederhana
- b. Koefisien kolerasi
- c. Koefisien Determinasi (R).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi pengamatan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin. Pendidikan terakhir, dan masa kerja

Tabel 1. karakter responden

No.	Item	Frekuensi	Presentase %
1	Jenis Kelamin		
	Pria	31	69
	Wanita	14	31
	Jumlah	45	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SMA/Sederajat	39	86.7
	S1	6	13,3
	Jumlah	45	100
3.	Masa Kerja		
	<1Tahun	14	31,1
	1-5 Tahun	27	60.0
	5-10 Tahun	4	8,9
	Jumlah	45	100

a. Uji Validasi

Tabel 2. Hasil Uji Validasi

No	Variabel	Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
1.	Kerja Sama Tim	X1.1	0.470**	0.160	Valid
		X1.2	0.721**	0.160	Valid
		X1.3	0.848**	0.160	Valid
		X1.4	0.839**	0.160	Valid
		X1.5	0.721**	0.160	Valid

		X1.6	0.721**	0.160	Valid
2.	Motivasi	X2.1	0.473**	0.160	Valid
		X2.2	0.700**	0.160	Valid
		X2.3	0.826**	0.160	Valid
		X2.4	0.842**	0.160	Valid
		X2.5	0.724**	0.160	Valid
		X2.6	0.723**	0.160	Valid
3.	Produktivitas Karyawan	Y1	0.824**	0.160	Valid
		Y2	0.874**	0.160	Valid
		Y3	0.790**	0.160	Valid
		Y4	0.675**	0.160	Valid
		Y5	0.701**	0.160	Valid
		Y6	0.700**	0.160	Valid

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa nilai sig (2-tailed) setiap item pada variabel kerja sama tim (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel produktivitas karyawan (Y) dapat dikatakan data tersebut valid, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig (2-tailed) <0.05

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kerja Sama Tim	0.747	Reliabel
2.	Motivasi	0.739	Reliabel
3.	Produktivitas Karyawan	0.852	Reliabel

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kerja sama tim (X1) sebesar 0.747 > 0,6 maka hasil dari variabel kerja sama tim dapat dikatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi (X2) sebesar 0.739 > 0,6 maka hasil dari variabel motivasi reliabel. Sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* Pada variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0.85 > 0,6 maka hasil dari variabel produktivitas karyawan dapat dikatakan reliabel.

c. Analisis regresi linear berganda

Tabel 4. Uji analisis regresi linera berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.538	2.617		8.995	.000
1KERJA_SAMA_TIM	2.982	1.147	4.262	2.600	.013
MOTIVASI	-2.804	1.163	-3.950	-2.410	.020

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 23.538 + 2.982 X_1 + 2.804 X_2 + e$$

2. Pengujian Hipotesis Simultan (F)

Tabel 5. hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59.440	2	29.720	5.743	.006 ^b
1 Residual	217.360	42	5.175		
Total	276.800	44			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KERJA_SAMA_TIM

Sumber data primer diolah 2023

Data tabel 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai f hitung $5.743 < f$ tabel $0,36$ dengan nilai signifikan $0.06 > 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel independent (kerja sama tim dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan)

3. Pengujian Hipotesis parsial (uji t)

Tabel 6. hasil uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.538	2.617		8.995	.000
1KERJA_SAMA_TIM	2.982	1.147	4.262	2.600	.013
MOTIVASI	-2.804	1.163	-3.950	-2.410	.020

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber data primer 2023

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.600 > t$ tabel 1.976 , sehingga dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial kerja sama tim terhadap produktivitas karyawan.

b. Pengaruh Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk motivasi terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar $0.100 > 0,05$ dan nilai t hitung $2.410 > t$ tabel $1,976$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima berarti yang berarti tidak terdapat pengaruh secara parsial pengawasan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R)

Tabel 7. hasil nilai koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.215	.177	2.275

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KERJA_SAMA_TIM

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KARYAWAN

Sumber data primer diolah 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahawa nilai *R square* pada, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja menjelaskan perubahan variabel sebesar 0.215 sehingga dikatakan 2.15% sisanya $0,02$ dapat dikatan variabel bebas lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Tjiptono (2021) kerjasama tim ialah sekelompok orang yang bekerja dan kemampuan mereka bergabung untuk menghasilkan tujuan bersama. Pentingnya kerja tim dalam suatu organisasi ditunjukkan oleh fakta bahwa pendapat dua orang lebih berharga daripada pemikiran satu orang saja. Tim juga dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Dalam (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

Masing-masing faktor yang disebutkan di atas, termasuk kerja sama tim dan motivasi di tempat kerja, berdampak pada hasil. Variabel kerja tim dan motivasi kerja yang kuat karenanya dapat meningkatkan produktivitas kerja jika variabel-variabel ini digabungkan secara bersamaan dengan produktivitas di tempat kerja. Dalam ((Fabiana Meijon Fadul, 2019)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 23.538 + 2.982 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,215. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t tabel atau (2.410 > 1.976). dengan demikian kita tahu bahwa persamaan fungsi motivasi tidak dapat dipisahkan dari tiga fungsi manajemen lainnya

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik kerja sama tim (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y). Dikarenakan hasil thitung $2.410 < t$ tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian Layla Anggraeni dan Rohmat Saragih (2019) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kerja sama tim (X_1), terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) yang ditunjukkan dari hasil thitung $2.410 > t$ tabel 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi kerja (X_2), terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja maka akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik.
3. Dari Uji F hitung adalah 57.43 dengan f tabel 3,06 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel independent (kerja sama tim dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aprilia, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Provinsi Jawa

- Barat. Jurnal Tatapamong, 105–121.
<https://doi.org/10.33701/jurnaltatapamong.v1i2.1155>
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Hamsinah, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(3), 702-709. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20399>
- Hastie, C. R., & Barclay, L. (2021). Early career midwives' perception of their teamwork skills following a specifically designed, whole-of-degree educational strategy utilising groupwork assessments. *Midwifery*, 99(October 2020), 102997. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2021.102997>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mubarokah, A., & Maryati, T. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding UMY Grace*.
<https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/download/336/326>
- Silver, I., Mellers, B. A., & Tetlock, P. E. (2021). Wise teamwork: Collective confidence calibration predicts the effectiveness of group discussion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 96(310), 0–26. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104157>