



Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bosscha Space

Amelia Novianti Hermaela^{1*}, Atep Kustiwa²

¹⁻²Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

*amelia10121583@digitechuniversity.ac.id¹, atepkustiwa@digitechuniversity.ac.id²

Korespondensi: amelia10121583@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Teamwork and Motivation on employee performance at Bosscha Space, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a population of 32 people. Data collection using a questionnaire given to the company. From the results of data processing, it was found that the Teamwork variable (X1), the Motivation variable (X2) and employee performance (Y) were declared valid and reliable for research. After doing the t test, Teamwork has a tcount value of 2.557 and a t table of 2.045 where t count is greater than t table means Teamwork has a partial effect on employee performance. The Motivation variable has a tcount value of 3.396 and a t table of 2.045 where t count is greater than t table means Motivation has a partial effect on employee performance. Based on the results of the F test, the Fcount value of 32.642 is greater than the Ftable of 3.32. Due to the value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32.642 > 3.32), H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that the Teamwork and Motivation variables simultaneously affect employee performance.*

Keywords: Employee Performance, Teamwork, Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Bosscha Space, baik pengaruh secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pihak perusahaan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), variabel Motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel terhadap penelitian. Setelah di lakukan uji t, Kerjasama Tim memiliki nilai thitung sebesar 2,557 dan ttabel sebesar 2,045 dimana t hitung lebih besar dari t tabel berarti Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi memiliki nilai thitung sebesar 3,396 dan ttabel sebesar 2,045 dimana t hitung lebih besar dari t tabel berarti Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, nilai Fhitung sebesar 32,642 lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,32. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel (32,642 > 3,32) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel Kerjasama tim dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kerjasama Tim, Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan adalah motivasi, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kerjasama tim juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja tersebut. Kerja sama yang baik antar anggota tim dapat memperkuat pencapaian tujuan bersama secara efisien (Indraningrat, 2022).

SDM juga mencakup keterampilan kognitif dan psikomotorik yang dimiliki individu. Menurut (Siagian, 2020), untuk mendorong pengembangan kinerja yang optimal, perusahaan

Received: June 13, 2025; Revised: June 21, 2025; Accepted: June 28, 2025

*Corresponding author, e-mail address

perlu menjaga kualitas SDM yang kompeten. Sementara itu, (Febrian, 2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu dalam bekerja. Mathis dan Jackson menambahkan bahwa SDM berfungsi sebagai kerangka kerja organisasi untuk memaksimalkan potensi manusia secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan peningkatan kinerja, mengingat bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu aktivitas dari suatu organisasi untuk mengetahui pencapaian yang sudah di capai oleh seseorang dalam pencapaian tugas dan tanggung jawabnya yang di emban sesuai dengan standar kerja yang ada dan sebagai hasil kerja karyawan dapat di evaluasi melalui indikator kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah di tetapkan (Tjipto Djuhartono, et al, 2021).

Sehubungan dengan pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan, peneliti telah melakukan riset pada salah satu perusahaan yaitu terhadap Bosscha Space. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, karyawan merupakan salah satu kunci utama yang berperan sangat penting sebagai aset perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia pada Bosscha Space sebenarnya sudah dilakukan dengan baik. Namun karyawan juga merupakan manusia yang dapat mengalami penurunan kinerja seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk mengamati karyawan Bosscha Space sebagai subjek penelitiannya.

Perusahaan selalu mengharapkan suatu kinerja yang memuaskan untuk mencapai visi dan misinya karena kinerja yang baik akan memberikan hasil yang baik begitupun sebaliknya kinerja yang buruk maka akan memberikan hasil yang kurang baik. Hal ini mendorong perusahaan untuk menciptakan karyawannya agar menunjukkan performa yang optimal guna tercapainya sasaran perusahaan, maka dari itu perusahaan saat ini sangat menuntut karyawannya untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal guna mendorong kemajuan perusahaan. Perusahaan perlu mengoptimalkan dan mengembangkan serta meningkatkan kinerja untum mencapai tujuan yang strategis. Salah satu faktor penentu keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil informasi dari perusahaan tersebut menyatakan bahwa kurangnya kerjasama tim terhadap perusahaan tampak terlihat salah satunya dalam melaksanakan tugas karyawan masih kurang koordinasi sesama karyawan yang dimana di khawatirkannya menurunkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya yang nantinya berdampak buruk terhadap perusahaan.

Penelitian ini sangat penting karena akan mengkaji isu yang muncul dari fenomena yang telah diidentifikasi dari latar belakang, sehingga penulis tertarik membahas topik penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bosscha Space”

2. KAJIAN TEORITIS

Kerjasama Tim

Kerjasama merupakan aktifitas yang dilakukan sekelompok individu yang mempunyai perbedaan keahlian, sehingga dijadikan kekuatan untuk mencapai sasaran perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Namun menurut Lakoy dalam (Lestari, 2020) kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang dibentuk untuk mengidentifikasi masalah atau menyelesaikan masalah dengan tepat dan cepat. Kerjasama tim merupakan aktivitas sekelompok individu yang bekerja bersama yang mempunyai keahlian yang berbeda yang nantinya akan di koordinasikan untuk mencapai tujuan perusahaan (Simatupang, 2019). Berdasarkan uraian yang telah di paparkan dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok atau kumpulan orang yang berbeda latar belakang kerjanya bekerjasama untuk menyelesaikan bagian dari tugasnya agar selesai lebih cepat dan tepat guna mencapai tujuan yang sama untuk perusahaan

Motivasi

Motivasi menurut Ilham dalam (Hermawan & Anggi Aurnyn, 2024) merupakan sikap manusia untuk mendorong perilaku untuk memuaskan keinginan. Namun motivasi menurut (Prasetyo, 2023) Motivasi merupakan hasil dari upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun menurut Edy dalam (Nelson, 2021) motivasi merupakan salah satu faktor yang menggerakkan individu untuk melakukan tindakan tertentu untuk melakukan pengembangan kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab.

Motivasi mengacu pada kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan jika motivasinya tinggi maka kinerja yang dihasilkan pun baik. Motivasi yang baik bisa menghasilkan semangat kerja yang tinggi, kreativitas dan keinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika motivasi kurang baik maka menghambat produktivitas pada kinerjanya (Maulyan, 2024). Dari pengertian yang sudah di paparkan di atas maka dapat di simpulkan maka motivasi merupakan dorongan untuk manusia melakukan suatu kegiatan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Notoatmodjo dalam (Sedayu, 2021) mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menunjukkan komitmennya terhadap pekerjaan, serta sejauh mana perusahaan mengapresiasi. Sementara itu, kinerja menurut Mangkunegara dalam (Sedayu, 2021) menyatakan sebagai hasil kerja yang mencakup seperti output, efisiensi dan efektifitas yang berkaitan dengan produktivitas. Pendapat serupa disampaikan oleh (Ningrum, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan yang dapat di capai oleh individu dalam suatu perusahaan. Sandi dalam (Febriansyah, 2023) juga menambahkan bahwa Kinerja merupakan suatu prestasi seseorang yang sudah tercapai dalam menjalankan pekerjaan yang sudah di berikan.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono dalam (Han, 2019) metode penelitian merupakan pendekatan sistematis yang di gunakan untuk mengumpulkan data dengan kegunaan dan sasaran tertentu. Penelitian ilmiah di bagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel Kerjasama Tim (X1) dan Motivasi (X2) terhadap (Y) Kinerja Karyawan di Bosscha Space. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Bosscha Space sebanyak 32 orang karyawan yang akan di jadikan sampel untuk diteliti sebagai responden atau pemberi informasi.

Metode Analisis data yang akan digunakan melibatkan uji asumsi klasik. Perhitungan data dilakukan dengan menerapkan metode regresi linear berganda berdasarkan persamaan berikut ini:

Berikut adalah rumus persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja karyawan
X1	=	Kerjasama Tim
X2	=	Motivasi
A	=	Konstan
b1, b2	=	Koefisien regresi variabel bebas
e	=	Standart eror

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil uji analisis regresi linier Berganda menggunakan IBM SPSS 25 :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.849	3.578		1.635	0.113
	X1	0.264	0.103	0.384	2.557	0.016
	X2	0.535	0.158	0.510	3.396	0.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan gambar pada hasil uji regresi berganda diatas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,849 + 0,264. X1 + 0,535. X2$$

- 5,849 = Artinya bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), Motivasi (X2) keduanya bernilai nol, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 5,849
- $\beta_1 = 0,264$ Artinya jika variabel Kerjasama Tim (X1) meningkat satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,264. Jika variabel Kerjasama Tim (X1) turun satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,264.
- $\beta_2 = 0,535$ Artinya jika variabel Motivasi (X2) naik satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,535. Jika variabel Motivasi (X2) turun satu satuan dan variabel bebas lainnya tetap, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,535.

Uji Determinasi

Koefesien Determinasi merupakan analisis yang di gunakan untuk menentukan seberapa besar hubungan variabel. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R Square (Septa Diana Nabella, 2022). Berikut adalah hasil uji determinasi dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2 Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	0.692	0.671	2.96499
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0.832)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.692 \times 100\% \quad KD = 69,2 \%$$

Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefesien determinasi 69,2% yang menunjukkan arti bahwa Kerjasama tim dan Motivasi memberikan keterkaitan secara bersama sebesar 69,2% terhadap kinerja karyawan . sementara itu sisanya sebesar 30,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan dua variabel X dan menggunakan persamaan regresi linear berganda, maka sumbangan efektif determinasi untuk setiap variabel independen harus di cari , diketahui bahwa :

Uji T

Uji t berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian tentang pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Sebuah variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara parsial jika nilai T-statistics atau t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dengan tingkat signifikansinya sebesar 5% ($\alpha=0.05$)

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.849	3.578		1.635	0.113
	X1	0.264	0.103	0.384	2.557	0.016
	X2	0.535	0.158	0.510	3.396	0.002

a. Dependent Variable: Y

Penjelasan hasil uji t untuk setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel Kerjasama tim (X^1) terhadap variabel kinerja (Y)
Variabel Kerjasama tim menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 selain itu nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 2,557 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,045; sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Diterima.
2. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X^2) terhadap variabel kinerja (Y)

Variabel motivasi menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 selain itu nilai t-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 3,396 lebih besar dari nilai t-tabel = 2,045; sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.” Diterima.

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai f hitung lebih besar dari pada nilai f tabel dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0.05$). Uji-f pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama

Tabel 4 hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.931	2	286.966	32.642	.000 ^b
	Residual	254.944	29	8.791		
	Total	828.875	31			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil data diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Kerjasama tim dan Motivasi memiliki nilai f hitung = 32,642 dan Sig. = 0.000. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel sebesar 3,32. Dikarenakan nilai f hitung > f tabel $32,642 > 3,32$ maka artinya variabel Kerjasama tim (X1) dan Motivasi (X2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau Bersama

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari hipotesis 1 memiliki nilai thitung sebesar 2,557 dan ttabel sebesar 2,045 dengan nilai sig $0,016 < 0,05$. Dikarenakan nilai thitung > ttabel ($2,557 > 2,045$), hal ini berarti hipotesis H1 diterima yang menyatakan bahwa Kerjasama tim secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hubungan antara Kerjasama Tim dan kinerja karyawan sebesar 0,755. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kerjasama Tim maka semakin besar hasil kinerja karyawan yang baik

Hasil dari hipotesis 2 memiliki nilai thitung 3,396 dan ttabel 2,045 dengan nilai sig $0,002 < 0,05$. Dikarenakan nilai thitung > ttabel ($3,396 > 2,045$), hal ini berarti hipotesis H0 ditolak dan H2 diterima, yang berarti bahwa Motivasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0789. Hal ini menunjukan bahwa terdapat korelasi yang positif dan sangat kuat antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin besar Motivasi maka semakin besar hasil kinerja karyawan yang di peroleh

Hasil dari hipotesis 3 memiliki nilai Fhitung 32,642 lebih besar dibandingkan Ftabel 3,32. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel ($32,642 > 3,32$) hal ini berarti H0 ditolak dan H3 diterima, yang berarti variabel Kerjasama Tim dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hubungan antara Kerjasama Tim dan Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dihitung oleh koefisien korelasi ditunjukan dengan nilai R 0.832. Hal tersebut menunjukan bahwa terdapat korelasi secara simultan yang sangat kuat antara Kerjasama Tim dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun besarnya pengaruh atau kontribusi secara

simultan yang di hasilkan ditunjukkan oleh nilai koefesien determinasi (R^2) 0,692 atau 69,2%, artinya bahwa Kerjasama Tim dan Motivasi memeberikan pengaruh simultan atau bersama-sama 69.2% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisa nya sebesar 0,308 atau 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil pengujian uji t menunjukkan adanya pengaruh positif yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,557 dan t tabel 2,045. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel artinya hipotesis 1 diterima yang berarti secara parsial Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan .

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil pengujian uji t menunjukkan adanya pengaruh positif yang memiliki nilai t hitung sebesar 3,396 dan t tabel 2,045. Dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel artinya hipotesis 2 diterima yang berarti secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kerjasama Tim dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil pengujian uji f menunjukkan adanya pengaruh positif yang memiliki nilai f hitung sebesar 32,642 dan f tabel 3,32 . Dikarenakan f hitung lebih besar dari f tabel artinya hipotesis 3 diterima yang berarti secara Simultan Kerjasama tim dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Saran

Pihak manajemen perlu terus memantau kinerja karyawan, dan memberikan dukungan serta sumber daya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa kinerja karyawan selalu berada pada tingkat yang aman

REFERENSI

- Abdillah, M. R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekammedis Rsud Dr. Haryoto Lumajang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, vol 13 no. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/25900>
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. *JIAGANIS*, 3, 6. <https://osf.io/preprints/inarxiv/v62c3>
- Daulay, R. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, vol 1 no 1, 210. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/view/3612/3330>
- Extiavisca, L. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerjasama dalam Tim dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas KaryawanBagian Ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, vol 18 no, 86.

- <https://jurnalsmart.digitechuniversity.ac.id/index.php/jurnalsmart/article/view/146>
- Fani Mayang Sari. (2023). Analisis Korelasi Pearson Jumlah Penduduk dengan Jumlah Kendaraan Bermotor di Provinsi Jambi. *Urnal Statistika Universitas Jambi*, vol 2, 40. <https://mail.online-journal.unja.ac.id/multiproximity/article/view/25568/15757>
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, vol 4 no 1, 20. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>
- Fauzi, A. (2019). Kemampuan Membangun Kerjasama Tim Kerja pada Peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat IV pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Propinsi Riau. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, vol 3 no 3, 197. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/419>
- Febrian, wenny desty. (2022). Mengenal sumber daya manusia. <https://repository.penerbiteureka.com/es/publications/558204/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Fifi. (2023). Analisis determinan tingkat kemiskinan di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol 11 no, 267. <https://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/jeb/article/view/1314>
- Gangga Anuraga. (2021). Pelatihan pengujian Hipotesis statistika dasar dengan software. *Jurnal BUDIMAS*, vol 3 no 2, 328. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/JAIM/article/view/2412/1423>
- Han, W. P. (2019). Analisis kepuasan kerja dan Lingkungan kerja karyawan di sekolah mandarin -Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, vol 4 no 2.
- Hayati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, vol 2 no 1, 50. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Bisnis>
- Hermawan & Anggi Aurny. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTArtha Retailindo Perkasa (Divisi Penjualan). *Jurnal Inovasi Manajemen Bisnis*, vol 6 no 3, 56. <https://journalpedia.com/1/index.php/imb/article/view/2222>
- Hermawati, D., & Sudiantini, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 518–533. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i3.4375>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 84. https://jurnal.um-palembang.ac.id/ilmu_manajemen/article/view/2929/2144
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, vol 5 no 1, 21. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ijse/article/view/5861>
- Indraningrat, A. A. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERGI BERLIBUR INDONESIA. *Jurnal Emas*, 3, 24. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4071>
- Iryanti, K. B. U. & E. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASTA JAWA DWIPA SURABAYA. *Journal of Economic, Business and Accounting*, vol 7 no 5. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/12343/7688>
- Istiqomah. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Karakter Peserta Didik di Sekolah

- Dasar. Journal of Elementary School, vol 1 No 1, 14.
<https://jsr.unuha.ac.id/index.php/FingeR/article/view/94/28>
- Lasmi, A. (2021). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, vol 2 no 1, 39.
<https://journal.laaroiba.com/index.php/dawatuna/article/view/509/412>
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif komunikasi Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, vol 9 no 8, 5.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3116/3131>
- 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>
- Marlius, D. (2023). PENGARUH Budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol 3 no 1, 465.
<https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/200/144>
- Maulyan, F. F. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, vol 6 no 1, 25.
<https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/1569/866>
- Najati, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim TERHADAP Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, vol 1 no 2, 61.
<https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355/411>
- Nelson, A. (2021). Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol 4 no 2, 896.
<https://jurnal.sticalwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/view/432/218>
- Ningrum, E. R. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Direktorat Kesehatan Jakarta Selatan Tahun 2021. *PANDITA*, VOL 4 NO 1. <https://ejournal-fia.unkris.ac.id/index.php/pandita/article/view/16>
- Prasetyo, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT Se-Kabupaten Grobogan). *Konferensi Nasional Ekonomi, Bisnis Dan Studi Islam*, vol 1 no 1, 5.
<https://jurnal.unwahas.ac.id/KNBESI/article/view/10366>
- Prof.Dr.Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA, CV.
- Ramadhan Abdillaha, 1, E. P. S. (2023). PENGARUH Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDOLAKTO Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2, 4.
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1299/1273>
- Sandhi Fialy Harahap. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, vol 3 no 1, 124.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866/4392>
- Sedayu, M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, vol 11 no(26), 136–145.
- Septa Diana Nabella. (2022). Likuiditas, Solvabilitas, Aktivitas dan Profitabilitas terhadap harga saham pada perusahaan sektor pertambangan Batu bara yang terdaftar di Bursa efek Indonesia periode 2016-2018. *Jurnal Akuntansi*, vol 16 no, 100.

- <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/measurement/article/view/4264/3067>
Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management*, 3 nomor 1, 21.
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/1275>
Simatupang, F. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant internasional and convention hall pematangsiantarJurnal Manajemen, 5, 53.
<https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>
Siswo Adiguno. (2022). Prediksi Peningkatan Omset Penjualan Menggunakan Metode Regresi Linier Berganda. *JURNAL SISTEM INFORMASI TGD*, vol 1, 276.
<https://ojs.trigunadharma.ac.id/index.php/jsi/article/view/5331>
Syahputri, A. Z. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, vol 2, 161.
<https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/view/25/20>
Tasya & Rama Satya. (2024). Peran masa kerja dan loyalitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Aman Jaya Sukses Bandung. *Jurnal Manajemen Strategis Terkini*, vol 6 no 2, 115.
<https://journalpedia.com/1/index.php/mst/article/view/1762/1797>
Taufik, J. H. Y. dan R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, vol 3 no 2, 97.
<https://ejournal.unis.ac.id/index.php/perspektif/article/view/1540/1121>
Teguh. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja keuangan perbankan syariah di Indonesia periode 2014-2018. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10, 802.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40443>
Tjipto Djuhartono, Farhan Elang ibrahim, N. S. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1, 319.
Tugiman. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi SIstem Pendaftaran Online Rumah Sakit. *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, vol 9, 1626.
<https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/jatisi/article/view/2227/821>
Vallennia, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Sosro Rancaekek. *EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, vol 6 no 2, 44.
<https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/104>