

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTA JAWA DWIPA SURABAYA

Krisna Bahrul Ulum¹ Endang Iryanti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur^{1,2}
20012010342@student.upnjatim.ac.id
endang.ma@upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asta Jawa Dwipa Surabaya, yang mengalami penurunan kinerja dalam tiga tahun terakhir. Menggunakan pendekatan kuantitatif sosiatif dengan analisis Partial Least Square (PLS) pada 72 karyawan tetap, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai path coefficients masing-masing sebesar 0,538 untuk kerjasama tim dan 0,416 untuk motivasi kerja, dengan nilai T-Statistic masing-masing 3,081 dan 2,473 yang signifikan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kerjasama tim yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, serta mencapai tujuan perusahaan. Diperlukan upaya lebih lanjut dalam meningkatkan kerjasama dan motivasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Kata Kunci: Kerjasama tim, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, PT Asta Jawa Dwipa

ABSTRACT

This objectives examines the effect of teamwork and work motivation on employee performance at PT Asta Jawa Dwipa Surabaya, which has experienced a decline in performance in the last three years. Using a quantitative sociative approach with Partial Least Square (PLS) analysis on 72 permanent employees, the results of the study indicate that teamwork and work motivation have a significant effect on employee performance. The results of the analysis show that the path coefficients are 0.538 for teamwork and 0.416 for work motivation, with T-Statistic values of 3.081 and 2.473, respectively, which are significant. This study reveals that good teamwork and high work motivation can increase employee productivity and work quality, as well as achieve company goals. Further efforts are needed to improve cooperation and motivation to maximize employee performance.

Keywords: *Teamwork, Work motivation, Employee performance, PT Asta Jawa Dwipa*

PENDAHULUAN

Manusia adalah sumber daya dinamis yang penting dalam perusahaan, sehingga memerlukan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan untuk memotivasi dan memelihara kinerja yang baik dalam

organisasi. SDM melibatkan pengaturan hubungan dan peran para karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara tepat dan cepat. Kinerja karyawan menjadi indikator yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta penurunan kinerja perlu ditelusuri penyebabnya (Ajabar, 2020). Kinerja

dalam sebuah perusahaan adalah pencapaian suatu keberhasilan atau kegagalan dari rencana sebuah perusahaan yang sudah memiliki tujuan dan merupakan sebuah keadaan dimana harus diketahui serta dipastikan oleh kelompok tertentu untuk menentukan target atau pencapaian suatu instansi terkait melalui visi yang diusung oleh suatu perusahaan atau organisasi dan dapat melihat dampak yang baik dan buruk dari suatu kebijakan operasional (Akbar dan Kustini 2021)

PT Asta Jawa Dwipa, sebuah perusahaan jasa servis elektronik di Surabaya, telah mengalami penurunan kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir. Penurunan ini diduga disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kurangnya pelatihan, serta rendahnya kerjasama tim di antara karyawan. Data menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan pencapaian, yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam manajemen kinerja dan kerjasama tim.

Kerjasama tim yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan dan perbedaan pendapat yang kuat menjadi faktor yang menghambat kerjasama tim di PT Asta Jawa Dwipa. Kerjasama tim yang baik tidak hanya dapat meningkatkan efisiensi tetapi juga mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi individu dalam perusahaan (Kurniawati 2021).

Motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Penurunan motivasi kerja di PT Asta Jawa Dwipa terlihat dari data kehadiran yang menunjukkan tingkat absensi yang tinggi. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan dan penghargaan, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi, menjadi penyebab utama berkurangnya motivasi kerja dan pada akhirnya mempengaruhi

negatif terhadap kinerja dan efisiensi perusahaan (Hartore et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan, penelitian ini bermaksud atau bertujuan untuk menguji hubungan tiap variabel kerjasama tim dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asta Jawa Dwipa. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya kedua variabel tersebut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai atau memenuhi tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel bebas dan variabel terikat Populasinya terdiri dari 72 karyawan tetap bagian teknisi di PT. Asta Jawa Dwipa, Teknik Sampling Jenuh biasanya digunakan untuk mengambil sampel, dikarenakan populasi yang kurang dari 100 orang maka keseluruhan populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian yang dilakukan dapat menggunakan model pengukuran berupa variabel eksogen dengan indikator reflektif yaitu variabel Kerjasama Tim (X1) dan Motivasi Kerja (X2) yang mempengaruhi variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian *outer model* dapat dengan melihat tabel *outer loading* pada bagian *factor loading* untuk mengukur kuatnya korelasi antara indikator dengan variabelnya.

Outer Loadings

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
X1.1 < X1	0.819	0.814	0.066	12.334	0.000
X1.2 < X1	0.932	0.931	0.025	37.618	0.000
X1.3 < X1	0.957	0.958	0.012	77.968	0.000
X2.1 < X2	0.917	0.917	0.020	46.801	0.000
X2.2 < X2	0.861	0.858	0.039	21.858	0.000
X2.3 < X2	0.886	0.886	0.026	34.681	0.000
X2.4 < X2	0.825	0.821	0.049	16.708	0.000
X2.5 < X2	0.862	0.858	0.052	16.465	0.000
X2.6 < X2	0.872	0.868	0.043	20.446	0.000
Y1.1 < Y1	0.774	0.770	0.069	11.151	0.000
Y1.2 < Y1	0.919	0.919	0.020	45.535	0.000
Y1.3 < Y1	0.892	0.893	0.035	25.387	0.000
Y1.4 < Y1	0.953	0.953	0.014	69.397	0.000
Y1.5 < Y1	0.945	0.945	0.018	53.562	0.000

Pengukuran *outer loading* merupakan koefisien yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel laten laten dan indikatornya. Pengujian validitas indikator dapat diukur dengan melihat nilai *factor loading*. Nilai yang dikatakan validitasnya tercukupi atau memadai jika nilai *factor loading* berada diatas 0,5 dan/atau nilai *T-Statistic* diatas 1,96 selain itu jika nilai *P-Values* dibawah 0,05 maka kriteria signifikansi tercapai.

Berdasarkan tabel *outer loading* di atas, semua indikator pada masing-masing variabel laten, yaitu Kerjasama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai *factor loading* di atas 0,5, nilai *T-Statistic* lebih dari 1,96, serta *P-Values* kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki validitas yang baik atau *convergent validity* telah tercapai.

Cross Loading

	Kerjasama Tim (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.819	0.808	0.686
X1.2	0.932	0.740	0.833
X1.3	0.957	0.748	0.874
X2.1	0.794	0.917	0.829
X2.2	0.692	0.861	0.732
X2.3	0.684	0.886	0.792
X2.4	0.679	0.825	0.710
X2.5	0.781	0.862	0.743
X2.6	0.755	0.872	0.715
Y1.1	0.805	0.727	0.774
Y1.2	0.760	0.792	0.919
Y1.3	0.768	0.844	0.892
Y1.4	0.845	0.819	0.953
Y1.5	0.800	0.703	0.945

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa setiap indikator pada tiap variabel mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pada variabel lainnya. Sebagai

contoh, pada variabel Kerjasama Tim (X1), setiap indikator memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dibandingkan dengan variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hal yang sama juga terjadi pada nilai *factor loading* untuk Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), sehingga penelitian ini dinyatakan memenuhi validitas.

Average Variance Extracted

	Average variance extracted (AVE)
Kerjasama Tim (X1)	0.818
Motivasi Kerja (X2)	0.758
Kinerja Karyawan (Y)	0.809

Average Variance Extracted (AVE) dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik indikator – indikator yang mengukur variabel laten saling memiliki korelasi. AVE juga mengindikasikan seberapa baik variabel laten menjelaskan indikator – indikatornya. AVE yang memiliki nilai tinggi maka menunjukkan bahwa variabel laten memiliki kekuatan yang cukup dalam menjelaskan indikatornya. Model mempunyai validitas yang cukup jika AVE untuk tiap tiap variabel mempunyai jumlah lebih dari 0,50.

Berdasarkan pada tabel *Average Variance Extracted* diatas maka menunjukkan nilai AVE pada variabel Kerjasama Tim (X1) dengan nilai 0,818, variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 0,758 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,809 diketahui bahwa seluruh variabel yang disebutkan mempunyai nilai di atas 0,5, mampu dijelaskan bahwa semua variabel memiliki validitas yang baik dan telah terpenuhi.

Composite Reability

	Composite reliability
Kerjasama Tim (X1)	0.931
Motivasi Kerja (X2)	0.950
Kinerja Karyawan (Y)	0.955

Berdasarkan pada tabel *composite reliability* diatas maka menunjukkan variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai yaitu 0,931, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai yaitu

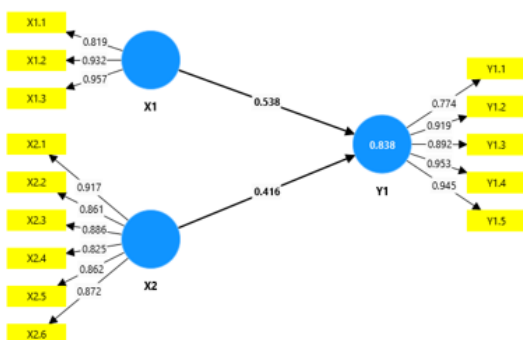
0,950 dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai yaitu 0,955 maka dari itu diketahui pada seluruh variabel tersebut memiliki angka yang lebih dari 07, oleh karena itu, seluruh variabel memiliki nilai realibilitas yang baik dan memadai.

Latent Variable Correlations

	Kerjasama Tim (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kerjasama Tim (X1)	1.000	0.839	0.887
Motivasi Kerja (X2)	0.839	1.000	0.867
Kinerja Karyawan (Y)	0.887	0.867	1.000

Berdasarkan pada tabel *latent variable correlations* diatas maka dapat dilihat pada nilai korelasi paling tinggi terlihat pada hubungan antara variabel Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu dengan nilai 0,887 Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang paling kuat dibandingkan dengan hubungan pada variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Kerjasama Tim (X1) daripada oleh variabel Motivasi Kerja (X2).

Analisis Model PLS



Berdasarkan gambar output diatas maka bisa diperhatikan tingkatan nilai *factor loading* setiap indikator yang berada dibagian tengah tanda panah antara variabel dengan indikatornya. Koefisien Jalur (*path coefficients*) dapat terlihat dibagian tengah tanda panah antara variabel independen dengan variabel dependen, diketahui *path*

coefficients dari variabel Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,538 dan *path coefficients* dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,416. Kemudian dapat dilihat pula besarnya nilai *R-Square* yang berada didalam lingkaran variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

R-Square

	R-square
Kinerja Karyawan (Y)	0.838

Bersumber pada tabel *R-Square* diatas maka disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,838 sehingga dapat diartikan bahwa model dapat mengartikan fenomena atau permasalahan Kinerja Karyawan sebesar 83,8% sementara yang tersisa yaitu 16,2% dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk kedalam model atau variabel lain diluar penelitian. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Kerjasama Tim (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan nilai 83,8% sementara sisanya 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward*, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y1	0.538	0.524	0.175	3.081	0.002
X2 -> Y1	0.416	0.432	0.168	2.473	0.013

Berdasarkan pada tabel *path coefficients* diatas maka dapat diketahui pengujian dari masing masing hipotesis sebagai berikut:

1. Diperkirakan bahwa kerjasama tim memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asta Jawa Dwipa, yang didukung oleh path coefficients sebesar 0.538 dan T-Statistic dengan nilai 3.081, yang melebihi dari 1,96 (nilai t-tabel $Z\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai P-Values dengan nilai 0,002, yang kurang dari 0,05, menunjukkan hasil yang

- signifikan (positif).
2. Diperkirakan yaitu motivasi kerja memberikan dampak positif kepada kinerja karyawan di PT. Asta Jawa Dwipa, yang terbukti dengan path coefficients sebesar 0,416 dan T-Statistic sebesar 2.473, yang lebih besar dari 1,96 (nilai t-tabel $Z\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai P-Values sebesar 0,013, yang kurang dari 0,05, menunjukkan hasil yang signifikan (positif).

PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya melihat peningkatan kinerja karyawan sebagai hasil dari kerjasama tim yang baik. Ketika karyawan memahami pentingnya kepercayaan, kekompakan, dan tujuan bersama dalam tim, mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, yang berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini, searah beserta Noviyanti et al. (2023) dan Taning et al. (2024), menunjukkan bahwa kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan keterampilan, menciptakan hubungan yang baik antar anggota, dan mewujudkan tempat kerja positif, sehingga kinerja karyawan dapat diintensifkan semaksimal mungkin.

Penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya. Motivasi kerja yang tinggi, didukung oleh kepuasan kerja, penghargaan prestasi, peluang untuk maju, pelatihan, kemampuan menyelesaikan tugas, serta pengakuan dari orang lain, berkontribusi pada kinerja optimal. Karyawan yang termotivasi bekerja lebih efektif, produktif, dan berkualitas, mendukung kesuksesan perusahaan, menciptakan inovasi, serta mengurangi tingkat absensi, turnover, stress, dan risiko burnout. Hasil ini searah dengan temuan penelitian Ningsih et al. (2022) dan

Adinda et al. (2023), yang juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan yang ada di penelitian ini adalah, kinerja karyawan di PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya sangat dipengaruhi oleh kerjasama tim dan motivasi kerja. Tingkat kerjasama tim yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan karena kekompakan tim mendorong penyelesaian pekerjaan dan tercapainya target perusahaan. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang memperkuat motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan serta mendorong mereka untuk mencapai dan bahkan melampaui target perusahaan.

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kerjasama tim dan motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang lebih efektif. Meskipun kerjasama tim sudah baik dalam hal kekompakan perusahaan harus menjaga dengan cara juga menciptakan lingkungan kerja yang positif seperti komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang mendukung, kolaborasi dan kepercayaan antar karyawan. Motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai salah satu hal yang paling utama juga harus dijaga dengan cara memberikan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, hubungan antar rekan kerja dan kepemimpinan yang efektif. Peneliti diharapkan untuk memperluas objek penelitian dan sampel guna menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- [2] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama
- [3] Akbar, M. A. P., & Kustini, K. (2021). Effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Motivation on Employee Performance at Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(4), 11294–11309. journal.com/index.php/birci/article/view/3191
- [4] Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- [5] Cesarila Novanty, V., & Author, C. (2023). The Effect of Compensation, Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at PT Candi Loka Ngawi Regency. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, 2(5), 180–192. <https://e-journal.citakonsaltindo.or.id/index.php/IJEBIR>
- [6] Dani. (2015). Latar Belakang Penelitian. *Galang Tanjung*, 8(2), 1–9.
- [7] Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- [8] Halim, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Autorent Lancar Sejahtera Fatonah. *Halim 257-273 Jurnal SWOT, Volume X, No 3, Sept 2020, X(3), 257–273*. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/swot/article/download/16208/5835>
- [9] Hatta, Muhammad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199*. Volume 1, No. 1, September 2017. Hal 70-81.
- [10] 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>
- [11] Ircham, M. A., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management & ...*, c, 538–547. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2414>
- [12] Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic

- Covid19. *Jurnal Ekobisman*, 6(2), 104–116.
- [13] Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- [14] Ningsih, O.L., Zaki, H., & Hardilawati, W.L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63. <https://jom.umri.ac.id/index.php/economy/article/view/283>.
- [15] Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546–553. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.695>
- [16] Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- [17] Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [18] Sirajida, A. O., & Irbayuni, S. (2023). *Aditya+Okta+Sirajida*. 1(12), 1517–1524.
- [19] Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [20] Susanti, A., & Dewi Purnamasari, E. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(4), 511–523.
- [21] Taning, A. H. K., Tanuwijaya, J., & Gunawan P, A. W. (2024). The Influence of Motivation, Employee Development and Teamwork on Employee Performance through Employee Engagement in Service Industry Employees. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 365–373. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1174>
- [22] Veronika Tamaya, & Maria Modesta Missi Mone. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 1–17. <https://doi.org/10.59603/projemen.v9i2.41>
- [23] Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- [24] Yani, S., & Ismail, I. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4), 359–364. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i4.13492>