

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Keamanan Di Kota ABC

Winda Andasari^{1*}, Mansur Tanjung², Nelly Azwarni Sinaga³,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah¹²³

windaandari30@gmail.com¹, tanjungmansur@yahoo.co.id², nellysinaga1964@gmail.com³

*Corresponding Author

Histori Naskah:

Submit: 05-03-2025

Accepted: 15-03-2025

Published: 17-03-2025



*This is an Creative Commons
License This work is licensed
under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menguji penerapan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada sebuah perusahaan keamanan di Kota ABC, Sumatera Utara. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah rendahnya kinerja pegawai yang terjadi di dua triwulan. Data kinerja pegawai menunjukkan penurunan dari triwulan pertama ke triwulan kedua akibat kurangnya kerja sama tim dan konflik antar pegawai yang terjadi diperusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan untuk memecahkan masalah penelitian yang terdiri dari dua siklus selama enam bulan. Populasi penelitian ini mencakup 293 ASN di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, terdiri dari 23 PNS dan 270 THL. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5%, menghasilkan 169 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan lembar observasi kinerja dan teknik analisa data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Hasil penelitian terdiri dari dua siklus. Pada siklus pertama, kerja sama tim belum berdampak signifikan pada kinerja pegawai akibat kesenjangan adaptasi. Namun, pada siklus kedua, peningkatan kerja sama tim berhasil meningkatkan kinerja dari 65 menjadi 78, mencapai indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 75. Penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat temuan sebelumnya tentang pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai, serta kontribusi praktis melalui rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan sinergi tim antar pegawai dengan cara membuat pelatihan maupun acara yang mampu memperkuat kebersamaan anatar pegawai. Meskipun terdapat keterbatasan dalam hal waktu observasi dan belum mempertimbangkan faktor eksternal. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel kebijakan manajemen, kesejahteraan pegawai, dan kondisi lingkungan kerja.

Kata kunci: Kerjasama Tim; Kinerja Pegawai; Penelitian Tindakan

Pendahuluan

Kinerja pegawai mencerminkan kualitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Rajagukguk et al., 2024). Kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang mampu memenuhi harapan manajemen, perusahaan, dan masyarakat secara optimal (Hutagalung, 2023). Kinerja pegawai berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan sebab kinerja pegawai yang baik akan memberikan kontribusi kepada kinerja perusahaan (Ayu, 2022).

Namun dalam fakta dilapangan tidak semua pegawai memiliki kinerja yang baik, hal ini ditemukan pada perusahaan keamanan di kota ABC. Adapun data kinerja yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada peneliti berupa sebuah tabel kinerja selama dua triwulan di tahun 2024 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1 Data Kinerja Dua Triwulan Perusahaan

Triwulan	Rata-Rata Kinerja Pegawai	Indikator	Indikasi Masalah
Pertama	60	75	Kurang pegawai dan kerjasama tim
Kedua	55	75	Kerjasama tim dan konflik pegawai

Sumber: Data Perusahaan

Dari data kinerja dua triwulan perusahaan, terlihat bahwa rata-rata kinerja pegawai mengalami penurunan dari 60 di triwulan pertama menjadi 55 di triwulan kedua, meskipun target kinerja tetap di angka 75. Ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai masih belum mencapai standar indikator perusahaan. Pada triwulan pertama, kinerja yang kurang optimal disebabkan oleh kurangnya kerjasama tim dan pegawai yang menghambat kualitas jasa yang ditawarkan oleh pegawai perusahaan. Di triwulan kedua, kinerja pegawai justru semakin menurun. Hal ini kemungkinan besar dikarenakan oleh konflik antar pegawai dan kerja sama tim yang masih lemah. Meski masalah jumlah pegawai sudah diatasi perusahaan dengan baik, masalah baru yang muncul pada perusahaan adalah konflik pegawai yang disebabkan oleh penambahan pegawai baru yang belum optimal dalam penyesuaian diri di antara karyawan dan budaya perusahaan yang berujung berpengaruh terhadap kinerja antar pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mencari solusi dalam menyelesaikan konflik dan kerjasama tim agar kinerja pegawai menjadi baik dan optimal sesuai dengan standar perusahaan.

Penerapan kerjasama tim diduga mampu menanggulangi konflik antar pegawai yang terjadi di dalam perusahaan. Kerjasama tim adalah kekompakan antar pegawai dengan pegawai lainnya dalam menyelesaikan tugas bersama (Padang & Sitorus, 2022). Kerjasama tim merupakan hal yang tidak dapat terlepas dari kerja kelompok dalam melayani masyarakat sehingga kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam perusahaan. Kerjasama tim diduga dapat memecahkan masalah konflik antar pegawai dengan cara menyamakan persepsi, tujuan, prosedur kerja yang disepakati, komitmen dan penyelesaian perbedaan pendapatan dengan cara diskusi (Suhardi, 2024). Kerjasama tim yang baik akan berkontribusi terhadap kinerja pegawai dan kinerja perusahaan sebab dengan kerjasama tim semua masalah dan tugas akan terselesaikan dengan baik (Rahmah et al., 2023).

Penelitian kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sudah banyak dilakukan oleh peneliti terdahulu, namun hasil penelitian mereka menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Tampubolon et al. (2020), Lase et al. (2024), Nuha & Dewi (2024), serta Puspitasari et al. (2024), menyimpulkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian lain oleh Rahmah et al. (2023) dan Putri et al. (2023) menemukan bahwa meskipun kerja sama tim berpengaruh positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini diteliti kembali agar dapat mengetahui dampak penerapan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bermanfaat secara teoritis karena menambah pengetahuan tentang pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dan mengkonfirmasi temuan penelitian sebelumnya. Secara praktis, penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan tentang pentingnya kerja sama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan, membantu dalam mengelola konflik, dan meningkatkan kolaborasi tim. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi bagi manajemen karyawan.

Studi Literatur

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh suatu organisasi dalam periode tertentu, baik yang berorientasi profit maupun non-profit, serta mencerminkan pencapaian kerja atau hasil nyata seseorang (Putri et al., 2023). Dalam konteks karyawan, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu (Anggono et al., 2024). Selain itu, kinerja pegawai juga mengacu pada tingkat penyelesaian tugas yang membentuk pekerjaan mereka (Asri & Moderin, 2024). Dalam penelitian ini, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu setelah melakukan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja pegawai memiliki arti penting dalam perusahaan, sebab baik buruknya suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Oleh sebab itu, kinerja pegawai yang baik perlu menjadi perhatian perusahaan (Nuha & Dewi, 2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin, kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi, sementara budaya dan lingkungan (Asri & Moderin, 2024). Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur berdasarkan aspek penilaian seperti kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2015).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah suatu bentuk kolaborasi antar individu dengan individu lainnya dalam suatu kelompok yang didukung dengan komunikasi, kepemimpinan dan kemampuan yang variatif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Padang & Sitorus, 2022). Selain itu, kerjasama tim merupakan suatu perpaduan antar individu dalam bentuk kelompok untuk mencapai tujuan yang sama (Putri et al., 2023). Dalam penelitian ini, kerjasama tim adalah suatu perpaduan yang saling tolong menolong antar setiap orang yang ada didalam kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kerjasama tim berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dengan mendorong kolaborasi, memanfaatkan keberagaman dalam tim, serta memberdayakan keterampilan individu, yang pada akhirnya mendukung efektivitas dan produktivitas kerja (Rahmah et al., 2023). Kerjasama tim dapat melahirkan sinergi yang meningkatkan produktivitas dan mendukung lahirnya ide-ide kreatif (Tampubolon et al., 2020). Artinya dengan kerjasama tim yang baik, kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Pendapat lain juga menyatakan dengan kerja tim yang solid, pegawai dapat mencapai hasil besar yang sulit dibayangkan sebelumnya. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan kerja tim dalam semua aspek yang perlu dibuat dan dilayani dengan benar. Tanpa kerjasama tim, pegawai akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan bersama (Lase et al., 2024).

Faktor-faktor kerjasama tim meliputi ciri-ciri khusus yang membedakan suatu tim dari kelompok lainnya, yaitu: jenis tim, hubungan tim dengan organisasi, komposisi tim, dan keterampilan anggota dalam tim (Suhardi, 2024). Dengan demikian, kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan jenis tim, hubungan tim, komposisi tim dan ketrampilan anggota dalam tim. Dalam mengukur kerjasama tim, ada beberapa indikator yang dinilai yaitu tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, pengarahan kemampuan secara maksimal, dan komunikasi yang efektif (Davis, 2024).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian tindakan. Penelitian tindakan umumnya diterapkan untuk membantu praktisi dalam menyelesaikan masalah yang ada di lapangan (Anggono et al., 2024). Salah satu ciri khas penelitian tindakan manajemen adalah siklus, pada penelitian ini siklus tersebut terdiri dari beberapa langkah, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1 Siklus Penelitian Tindakan Manajemen
Sumber: Alur Penelitian Tindakan (Coghlan & Shani, 2021)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, yang berjumlah 293 orang, terdiri dari 23 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 270 Tenaga Harian Lepas (THL). Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi lima persen, sehingga ukuran sampel yang diperlukan adalah 169,12 orang. Setelah dibulatkan, jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 169 orang. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yang dibantu dengan tabel angka acak (*random digit table*). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu kinerja pegawai dan kerjasama tim. Kedua variabel ini dioperasionalisasikan dengan indikator-indikator yang relevan. Untuk penjelasan lebih lanjut, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Operasionalisasi Definisi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Variabel Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas.	1) Kualitas kerja. 2) Kuantitas. 3) Ketepatan waktu. 4) Efektivitas. 5) Kemandirian. (Robbins & Judge, 2015)	Likert
Kerjasama Tim (Variabel X)	Kerjasama tim adalah suatu upaya sekelompok pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, memaksimalkan kemampuan, dan berkomunikasi secara efektif agar meningkatkan kinerja pegawai.	1) Tanggung jawab bersama. 2) Saling berkontribusi. 3) Pengarahan kemampuan secara maksimal. 4) Komunikasi yang efektif. (Davis, 2024).	-

Sumber: Pengolahan Sendiri

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah lembar observasi kinerja dengan skala Likert yang terdiri dari sangat baik, baik, biasa, kurang baik dan sangat tidak baik. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, yang mencakup nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, dan nilai minimum. Indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh stakeholder dan peneliti adalah bahwa seluruh pegawai di satuan ini wajib mencapai rata-rata kinerja 75.

Hasil

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil analisis kinerja pegawai pada dua siklus yang berbeda disajikan berikut ini. Tabel 03 menunjukkan statistik deskriptif kinerja pegawai dengan rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan.

Tabel 03 Statistik Deskriptif

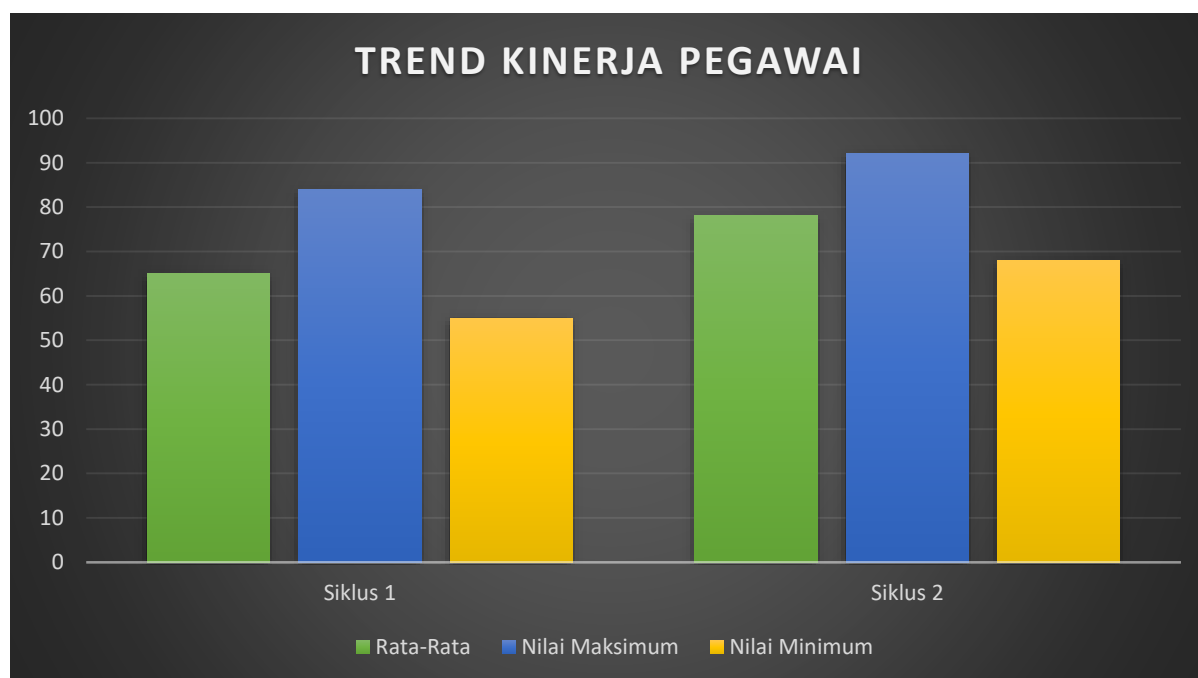
Kinerja Pegawai	Rata-rata	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Indikator Keberhasilan
Siklus 1	65	84	55	75
Siklus 2	78	92	68	75

Sumber: Pengolahan Data Mandiri

Pada Siklus 1, rata-rata kinerja pegawai adalah 65, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum masih cukup, tetapi perlu ada perbaikan. Nilai tertinggi mencapai 84, yang berarti ada pegawai dengan kinerja yang sangat baik, sedangkan nilai terendah 55 menunjukkan ada perbedaan besar antara pegawai dengan kinerja terbaik dan terburuk. Indikator keberhasilan di Siklus 1 adalah 75, dan karena rata-rata kinerja masih di bawah angka tersebut, hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim perlu ditingkatkan agar hasilnya lebih baik.

Di Siklus 2, rata-rata kinerja pegawai naik menjadi 78, yang menunjukkan ada peningkatan yang signifikan dibandingkan dengan Siklus 1. Nilai tertinggi juga naik menjadi 92, yang berarti ada peningkatan kinerja pada pegawai terbaik. Nilai terendah pada Siklus 2 adalah 68, yang menunjukkan ada perbaikan pada pegawai dengan kinerja terendah. Dengan indikator keberhasilan tetap 75, rata-rata kinerja yang mencapai 78 sudah melebihi target tersebut, yang menunjukkan bahwa perbaikan dalam kerjasama tim memberikan dampak positif yang besar pada kinerja pegawai.

Gambar 2 dibawah ini memperlihatkan trend penerapan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada siklus pertama dan siklus kedua.



Gambar 2 Trend Kinerja Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Mandiri

Berdasarkan gambar di atas, tren kinerja pegawai dari Siklus 1 hingga Siklus 2 menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan. Pada Siklus 1, kinerja pegawai (Y) belum mencapai indikator keberhasilan yang ditetapkan sebesar 75, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam kerjasama tim (X). Namun, pada Siklus 2, terlihat peningkatan yang jelas dalam kinerja (Y), yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh perbaikan dalam kerjasama tim (X). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim, semakin baik pula hasil yang dicapai oleh setiap individu dalam tim, yang tercermin dari peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Pembahasan

Pada siklus pertama yang berlangsung pada bulan Juli hingga September 2024, kerja sama tim mampu meningkatkan kinerja pegawai, meskipun belum mencapai indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh pegawai baru dan pegawai lama yang masih dalam proses mengenal karakter serta sifat masing-masing, sehingga sebagian besar pegawai masih menjaga jarak untuk menghindari konflik yang dapat menghambat kerja sama tim di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suhardi (2024), yang menyatakan bahwa kerja sama tim tidak dapat terbentuk secara instan, melainkan membutuhkan waktu untuk membangun tim yang solid. Selain itu, hasil pada siklus pertama juga mengonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Rahmah et al. (2023) dan Putri et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa meskipun kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak signifikan.

Pada siklus kedua yang berlangsung dari Oktober hingga Desember 2024, kerja sama tim telah meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Jika pada siklus pertama interaksi antarpegawai masih terasa canggung dan kaku, kini suasana kerja menjadi lebih menyenangkan dan kondusif. Hal ini tercermin dari kesamaan persepsi, komunikasi yang lebih efektif, kontribusi aktif dalam tim, serta kemampuan menyelesaikan perbedaan pendapat secara kekeluargaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rahmah et al. (2023), yang menyatakan bahwa kolaborasi dan keberagaman yang baik dapat mendukung produktivitas pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung studi terdahulu oleh Tampubolon et al. (2020), Lase et al. (2024), Nuha & Dewi (2024), serta Puspitasari et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, dilakukan dalam dua siklus selama enam bulan, sehingga belum mencerminkan dampak jangka panjang. Kedua, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor eksternal lain, seperti kebijakan manajemen, kesejahteraan pegawai, dan kondisi lingkungan kerja.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kerja tim meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Meskipun dampak ini masih kecil pada siklus pertama, namun pada siklus kedua, kerja tim yang lebih kuat meningkatkan kinerja secara signifikan. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi jangka panjang untuk memantau dampak kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dan menyesuaikan strategi jika diperlukan. Selain itu, perlu mengkaji pengaruh faktor eksternal seperti kebijakan manajemen, kesejahteraan pegawai, dan kondisi lingkungan kerja, serta mengadakan pelatihan dan ice-breaking yang dapat memperkuat kerja sama tim antar pegawai.

Referensi

- Anggono, A., Munawarah, M., Nasution, S. A., Teng, S. H., & Parulian, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Auditor. *Akuntanomics*, 1(1), 1-10. <https://jurnal.line.or.id/index.php/akuntanomics/article/view/34>
- Anggono, A., Teng, S. H., Nasution, S. A., Irawan, A., & Tarwiyah, T. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Time Pressure Terhadap Kinerja Auditor. *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 8(4), 4251-4261. <https://doi.org/10.33395/owner.v8i4.2470>
- Asri, D., & Moderin, M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UMKM Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293-1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Ayu, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 199–211. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.41>
- Coghlan, D., & Shani, A. B. (2021). *Introducing Action Research: Conducting Action Research for Business and Management Students*. Sage Publications, Inc.
- Davis, K. (2014). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.

-
- Lase, R. M., Hutagalung, H., & Ambarita, R. (2024). The Influence Of Teamwork And Job Satisfaction On Employee Performance In The Office Of Population And Registration Services Civilian Of Central Tapanuli District. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v3i1.344>
- Nuha, M., & Amalia Krisna Dewi. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Kota Semarang: The Effect Of Teamwork, Work Ability, And Work Experience On Employee Performance CV Indoprinting Semarang City . *JEMeS - Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sosial*, 7(2), 26-39. <https://doi.org/10.56071/jemes.v7i2.944>
- Padang, I. S., & Sitorus, D. H. (2022). Analisis Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas PT Pradana Indah Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 7(2), 712–718. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.557>
- Puspitasari, F. I., Mursito, B., & Marwati, F. S. (2024). Pengaruh Teamwork, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMP Negeri 1 Jenar Sragen. *DIMENSI*, 13(1), 43-50. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 1(3), 1–17. Retrieved from <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(1), 91. <https://doi.org/10.33096/csej.v6i1.574>
- Rajagukguk, P., Isoni, I., Supriadi, D., & Hadi, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 1376-1385. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i3.4659>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Suhardi, M. (2024). Pengaruh Karakteristik Tim Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Tim Pada Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Lombok Barat. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 3(4), 221–228. <https://doi.org/10.51878/academia.v3i4.2644>
- Tampubolon, M., Calen, C., Simamora, B., & Ongko, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(1), 219-229. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.130>