
PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTRIAS MANDIRI SEJATI JAKARTA SELATAN

Firdas Hilmi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jakarta Internasional

Zurlina Lubis

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jakarta Internasional

zurlina.lubis@uniji.ac.id

INFO NASKAH

Diterima : 17 April 2025

Direvisi : 25 April 2025

Diterbitkan : 5 Mei 2025

ABSTRAK

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. penyebaran kuesioner kepada 100 responden yaitu karyawan PT Intrias Mandiri Sejati yang berada di Jakarta Selatan dengan menggunakan metode pengumpulan sampel yaitu probability berupa simple random sampling. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $15,95 > 1,985$; (2) terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $14,00 > 1,985$; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $19,05 > 1,985$; (4) hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan hasil adusted R square sebesar 0,827 yang artinya sebanyak 82,7% variabel terikat kinerja karyawan terdapat variabel bebas yaitu, kerjasama tim, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia. Sedangkan faktor lain 17,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

Kata Kunci : *Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya manusia, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT Intrias Mandiri Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing. Outsourcing dapat membantu bisnis mengurangi biaya tenaga kerja secara signifikan, di mana sebuah perusahaan menggunakan outsourcing dari organisasi luar, yang tidak berafiliasi dengan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Perusahaan yang memilih untuk melakukan outsourcing, mampu menurunkan biaya tenaga kerjanya, serta biaya yang terkait dengan overhead, peralatan, dan teknologi. Selain penghematan biaya, perusahaan dapat menggunakan strategi outsourcing untuk lebih fokus pada aspek inti bisnis. Sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai dengan maksimal dan pendapatan dari perusahaan bisa lebih meningkat lagi daripada tahun-tahun sebelumnya.

Tabel Rekap Absen Karyawan PT Intrias Mandiri Sejati

Tahun	Presentase Kehadiran
2019	89%
2020	91%
2021	90%
2022	97%

Sumber : data karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta 2019-2022

Dalam komponen indikator kinerja karyawan salah satunya adalah kehadiran karyawan atau absen. Dapat dilihat berdasarkan data di atas kehadiran karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati di tahun 2019 mengalami penurunan kehadiran. Pada tahun 2019 sebagian besar perusahaan mengalami dampak daripada pandemi covid-19 yang menyebabkan kinerja karyawan tidak stabil mulai dari karyawan yang terkena covid-19 ataupun keluarga dari karyawan yang terkena dampak dari covid-19 sehingga bisa menyebabkan pekerjaan menjadi tidak maksimal. Pada tahun 2020 karyawan sudah mulai beradaptasi dengan keadaan dan bisa melakukan pekerjaan dari rumah atau WFH (*Work From Home*) yang menyebabkan kehadiran karyawan sudah bisa meningkat. Pada tahun 2021 kehadiran karyawan mengalami penurunan yang didasarkan pada kembalinya karyawan untuk bekerja di kantor yang sebelumnya bekerja dari rumah dan harus beradaptasi kembali dengan keadaan sebelumnya dan di tahun 2022 kehadiran karyawan mengalami peningkatan setelah perjalanan panjang akibat covid-19 yang mengharuskan karyawan bekerja dari rumah dan pada akhirnya pemerintah memberikan kelonggaran secara utuk untuk melakukan kegiatan di lingkungan publik.

Kehadiran karyawan yang tidak stabil bisa berasal dari lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lingkungan kerja eksternal berasal dari diri karyawan sendiri seperti rasa malas, macet dan keadaan diluar yang tidak bisa di prediksi seperti adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan karyawan harus beradaptasi dengan suasana kerja yang baru, lingkungan kerja internal berasal dari lingkungan kerja karyawan yang tidak mendukung seperti suasana ruangan kerja yang tidak mendukung, teman satu tim yang tidak sejalan sehingga menyebabkan perbedaan pandangan dalam menentukan tujuan.

Kerjasama tim akan terganggu apabila kehadiran karyawan yang tidak stabil. Perlunya kerjasama dalam bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama sehingga menjadi lebih cepat selesai. Apabila terdapat karyawan yang terlambat atau bahkan tidak hadir maka pekerjaan akan semakin lambat dikerjakan dan semakin menumpuk sehingga tidak bisa

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Nurrohman, dkk (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Andrias dan Anugrah Lutfi (2020) yang hasilnya menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Subakti (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yuliantari & Prasasti (2022) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Namun menurut Ariyati, Manalu, & Putri (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Satrio et al., (2021) Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan fenomena bisnis diatas maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan”.

Selaras dengan rumusan masalah di atas maka dari itu peneliti memiliki tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta
4. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta

TINJAUAN PUSTAKA

Kerjasama Tim

Menurut Susanti (2021) Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dan kemampuan karyawan dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut Vinca Regina Letsoin (2020) Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di lingkungan perusahaan. Biasanya kerjasama tim terdiri dari orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dapat dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari segi keefektifannya, kerjasama tim lebih efektif dibandingkan dengan kerjasama individu. Hal ini disebabkan, pada proses kerjasama tim, para pegawai ataupun karyawan dapat menerima masukan, sanggahan, kritik, ataupun saran yang baik dan juga memotivasi. Sehingga dapat terjadi proses tukar pikiran antara satu individu dengan individu yang lain.

Seperti yang diketahui, bahwa tidak semua yang dipikirkan di dalam individu merupakan hal-hal yang bersikap positif dan baik bagi perusahaan, sehingga dibutuhkanlah diskusi yang baik antar rekan kerja. Diskusi yang dilaksanakan dalam kerjasama tim juga harus dilakukan dengan hati-hati dan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut Sinambela (2018) Keadaan lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak mendukung kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi sehingga dapat menyebabkan ketidakserasian yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Menurut Nursaid et al., (2021) lingkungan kerja dalam organisasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki bentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh. Sebaliknya, lingkungan kerja non fisik memiliki bentuk yang abstrak karena berbicara mengenai hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Ronal et al., n.d.(2019) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada

saat bekerja, baik terlihat maupun tidak terlihat yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Ronal et al., n.d. (2019), "Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Anggreni et al., (2019) Kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja dari karyawan diantaranya dengan melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan diberikan kepada karyawan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya menjadi lebih efektif. Pengembangan merupakan suatu kegiatan untuk mengembangkan kualitas, meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan dan menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.

Menurut Andika (2019) Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan usaha yang telah direncanakan dan sistematis untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik secara moral, konseptual, teknis, dan teoritis sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Menurut Prayudi (2017) Pengembangan SDM adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Pengembangan SDM adalah suatu proses sistematis dan terencana yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, dan pengelolaan karyawan untuk memperbaiki kerja karyawan sehingga dapat mencapai kualitas karyawan yang diharapkan. Pengembangan SDM dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan sehingga kuantitas dan kualitas menjadi lebih baik. Hal ini terjadi karena karyawan memiliki keterampilan baik human skill, managerial skill, dan technical skill yang semakin baik.

Menurut Baiti et al., n.d. (2021) Pengembangan SDM yang dilakukan dengan cara pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari kompetensi karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang keilmuannya. Selain itu, pegawai yang menempati posisi tertentu, telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan khusus yang menunjang pekerjaannya.

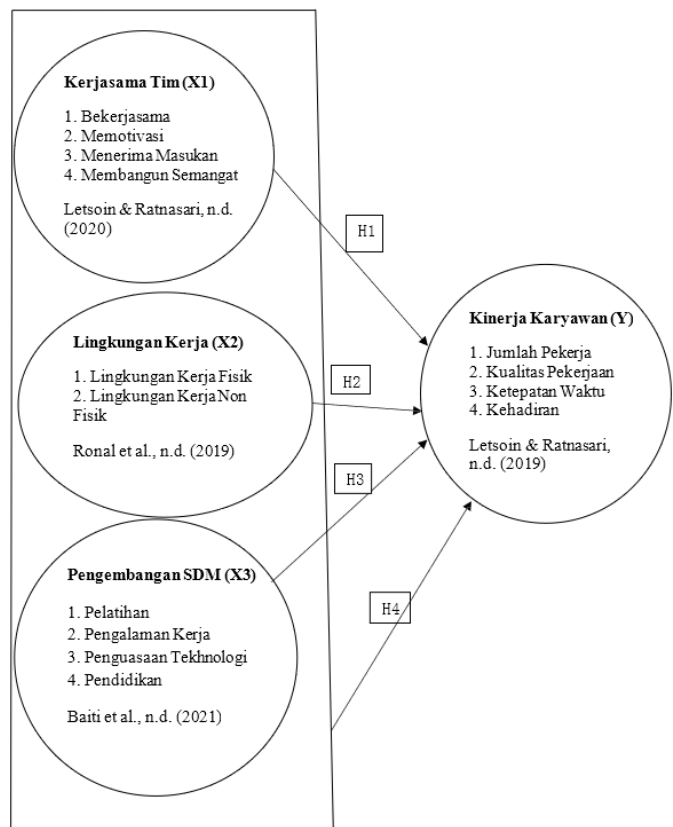
Kinerja Karyawan

Menurut Letsoin & Ratnasari, n.d. (2020) Kinerja adalah sebuah penampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Andika (2019) Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi akan berujung pada kinerja. Kerangka penelitian menjelaskan secara logis dan sistematis hubungan antara variabel penelitian yang didukung dari penelitian sebelumnya. Hasil dari kerangka pemikiran akan dijadikan dasar dalam mendukung perumusan hipotesis penelitian seperti tabel dibawah ini



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan metode Simple Random Sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun rumus Solvin perhitungan sampel dengan teknik simple random sampling. Dalam penelitian ini data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuisioner kepada karyawan di PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan google form berupa link yang bisa di isi oleh responden sebagai instrument dalam mengumpulkan data karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati Jakarta. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran dengan keterangan 1-4 yang diartikan (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju (3) ragu-ragu (4) setuju (5) sangat setuju. Dengan menggunakan kuisioner teknik pengumpulan data bisa lebih efisien karena peneliti dapat mengetahui apa yang dibutuhkan oleh responden kedepannya dalam menunjang kinerja di perusahaan tersebut.

Penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert dan dihitung dengan menggunakan metode SPSS. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok individu tentang fenomena sosial yang secara khusus diidentifikasi menggunakan Skala Likert oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari beberapa pengujian maka dapat diperoleh hasil analisis data atas variabel independent yaitu kerjasama tim, lingkungan kerja, dan pengembangan SDM serta variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka berikut ini adalah interpretasinya:

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, tanpa adanya kerjasama yang baik bisa terjadi ketidak sinambungan antara karyawan yang satu dengan lainnya. Kerjasama tim bisa dilakukan dengan beberapa cara seperti memotivasi sesama karyawan sehingga bisa lebih semangat dalam bekerja atau memotivasi diri sendiri untuk mencapai target dari perusahaan, kemudian bisa juga dengan menerima masukan dari karyawan lain apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan atau terdapat kesalahan dalam bekerja, selanjutnya adalah membangun semangat sesama karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam penelitian kali ini bisa dilihat bawa kerjasama tim bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nia Kumala Devi (2020) yang menyatakan kerjasama tm berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dari PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dan rekapitulasi dari jawaban yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan. Terdapat dua poin penting dalam lingkungan kerja, pertama ialah lingkungan kerja fisik yang berhubungan dengan kegiatan yang bersifat fisik dalam membantu pekerjaan karyawan seperti komputer, meja, kursi, mesin print, dan fotokopi ataupun yang lainnya seperti pencahayaan udara yang cukup untuk menerangi ruangan, siklus udara yang baik dalam ruangan karena karyawan bekerja dalam ruangan tertutup dan juga demi kenyamanan karyawan tersebut. Kemudian poin yang kedua ialah lingkungan kerja non-fisik seperti tidak adanya intimidasi sesama karyawan yang bisa menyebabkan kekerasan dalam bekerja sehingga membuat karyawan menjadi trauma dalam bekerja, perusahaan tidak membedakan karyawan yang satu dengan lainnya agar tercipta rasa adil dalam bekerja. Maka dari itu berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari (2020) yang menyatakan bahwa teradapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil perhitungan dan rekapitulasi dari jawaban yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia didalam perusahaan perlu dilakukan pengembangan untuk meningkatkan skil dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menghadapi perubahan zaman yang sudah menggunakan teknologi yang bersifat komputer/IT. Maka dari itu perusahaan melakukan berbagai cara untuk mengembangkan kinerja karyawan dengan cara pelatihan, adanya pelatihan diharapkan karyawan bisa mengembangkan skil dan kemampuan yang dimiliki sehingga bisa membantu dan meningkatkan pendapatan perusahaan, kemudian memberikan pengalaman kerja baru kepada karyawan sehingga karyawan tidak hanya bekerja dalam satu pekerjaan saja tetapi bisa mengerjakan pekerjaan lain, selanjutnya adalah dengan pemberian pembekalan tentang penguasaan teknologi yang sesuai dengan perkembangan zaman sehingga karyawan bisa menguasai dan mampu mengendalikan tekhnologi yang ada, yang terakhir ialah memberikan pendidikan atau beasiswa lanjutan kepada karyawan yang memiliki pretasi untuk mengembangkan kemampuan berfikir yang dimiliki sehingga bisa memberikan masukan-

masuk serta inovasi apa yang bisa memajukan perusahaan. Maka dari itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tsalis Baiti Nur Andayan (2021) yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa, penelitian, pengolahan data serta pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil Uji T pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai t hitung $15,95 >$ nilai t tabel $1,985$ yang berarti variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil Uji T pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil nilai t hitung $14,00 >$ nilai t tabel $1,985$ yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil Uji T pengaruh pengembangan sumber daya manusia diperoleh hasil nilai t hitung $19,05 >$ nilai t tabel $1,985$ yang berarti terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil Uji F diperoleh hasil $158,87 > 2,47$ dan terdapat pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan pengembangan sdm secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti ingin memberikan rekomendasi dalam penelitian kali ini agar selanjutnya dapat berguna dan bermanfaat, baik untuk perusahaan maupun bagi penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Kerjasama tim yang terdapat pada PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan sudah berjalan sesuai dengan ketentuan, sebaiknya kerjasama tim bisa terus dipelihara dan ditingkatkan karena pada dasarnya setiap karyawan membutuhkan jasa karyawan lain dalam melakukan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja pada PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan berjalan dengan baik, dengan keadaan demikian sebaiknya perusahaan terus menjaga hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan agar tercapai tujuan bersama dalam perusahaan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT Intrias Mandiri Sejati Jakarta Selatan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada, namun sebaiknya perusahaan bisa menambah atau memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan atau pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman sehingga karyawan bisa meningkatkan skill yang dimiliki dan bisa memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada pelanggan.

DAFTAR RUJUKAN

Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Agung, A., Indraningrat, N., Dwi Widyani, A. A., Vipraprastha, T., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Denpasar, U. M. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISAI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERGI BERLIBUR INDONESIA*. 3.
- Andika, R. (2019). *Jurnal Manajemen Tools PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk MANDIRI MITRA USAHAKUALA & BAHOROK*. 11(2).
- Baiti, T., Andayani, N., & Hirawati, ; Heni. (n.d.). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG*.
- Enny Widyaningrum, H. M., Ec, D., & Si, M. (2020). *EVALUASI KINERJA: UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN*. www.indomediapustaka.com
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Ghazali Imam, Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (I. Ghazali, Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (n.d.). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE AND TEAM WORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE*. 10, 58–75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Lasmi, A., & Bayhaqi, H. (n.d.). *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting Membangun Kerjasama Tim yang Efekti dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.47476/dawatuna.v2i1.509>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (n.d.). *PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, WORK LOYALTY AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE*.
- Maya Sari, A., & Erlina, R. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12(1), 372–382.
- Mendonca, P., Da, A., Soares, C., Riana, G., Alexandra, C., & Da Costa, J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor- Leste). In *Journal of Business and Management* (Vol. 3). <https://tljbm.org/jurnal/index.php/tljbm>

- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., Rumokoy, F. S., & Lingkungan..., P. (1071). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA*, 7(1), 1071–1080. *muhammad syukron*. (n.d.).
- Nuriadini, A., & Hadiprajitno, P. T. B. (n.d.). Manfaat Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan TAM (Studi Fenomenologi terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi di PT PLN UP3 Demak). *DIPONEGORO JOURNAL OF ACCOUNTING*, 11(1), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185), 52–63. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>
- Prayudi, A. (2017). *ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA SEBUAH BADAN USAHA MILIK NEGARA*. 3(DESEMBER). <http://jklmii.org>
- Riyaningrum, W., Isnaeni, N., Rosa, E. M., Fakultas, D., Kesehatan, I., Purwokerto, U. M., Universitas, D., & Yogyakarta, M. (n.d.). PENTINGNYA TEAM BASED LEARNING (TBL) PADA MAHASISWA KEPERAWATAN UNTUK MENINGKATKAN KERJASAMA TIM: A LITERATURE REVIEW. In *Nursing Science Journal (NSJ)* (Vol. 2, Issue 1).
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN*.
- Satrio, A., Politeknik, W., & Pemasarakatan, I. (2021). *The Graduate Program of Universitas Galuh Master of Management Studies Program PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II A PURWOKERTO*. 5, 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet. *yohanes jimaro ama gate*. (n.d.).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Yuyuk, O. :, Sekolah, L., Ilmu, T., Malangkececwara, E., Terusan, J., Malang, C. K., & Timur, J. (2020). KOMPETENSI PEGAWAI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* (Vol. 17, Issue 2).