Ekonomis: Journal of Economics and Business
Vol 9, No 1 (2025): Maret, 470-476
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Batanghari Jambi
Address: Jl. Slamet Ryadi, Broni-Jambi Kodepos: 36122
Webite: http://ekonomis.unbari.ac.id, email: ekonomis.unbari@gmail.com
ISSN 2597-8829 (Online), DOI: 10.33087/ekonomis.v9i1.2071

Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Mie Gacoan Cabang Sidoarjo

M. Yusuf Affandi, Dewi Andriani, Sumartik
Program studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiya Sidoarjo
Correspondence: yusufaffandi95@gmail.com, dewiandriani@umsida.ac.id, sumartik@umsida.ac.id

ABSTRAK
Penelitian ini dilakukan untuk mengatahui dan menguji pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan minimal responden 126. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan Cabang Sidoarjo.

Kata kunci: kerja sama tim, kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja.

ABSTRACT
This study was conducted to determine and test the effect of teamwork, work motivation and work environment on employee performance at Mie Gacoan Sidoarjo branch. The research data were collected through questionnaires with simple random sampling with a minimum of 126 respondents. This study used a quantitative method of multiple linear regression analysis. The results of the study showed that simultaneously and partially there was a positive and significant influence between the variables of teamwork, work motivation and work environment on employee performance at Mie Gacoan Sidoarjo Branch.

Keywords**:** *performance of employees, teamwork, work environment, work motivation.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam organisasi yang mampu membawa dampak baik dan menjadi pondasi dalam penentuan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur dominan dalam suatu kegiatan bisnis, hal ini dapat terjadi karena manusia berperan sebagai perencana, penggerak dan penentu pencapaian tujuan perusahaan (Anissa & Lukman, 2023). Kualitas karyawan yang dimiliki dapat diketahui melalui kinerjanya karyawan tersebut (Putri dkk, 2023). Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dilakukan dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan menyangkut hal individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kompetensi yang berbeda dalam melakukan tugasnya (Maheswari, 2021). Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut begitu pula sebaliknya (Susanti & Yanti, 2024).

Kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan atau penurunan yang disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya dari kerja sama tim. Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja yang mana akan menjadi daya dorong dengan energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim (Putra dkk, 2023). Kerja sama tim dapat menjadi salah satu tolak ukur pencapaian kinerja tim yang mempunyai pengaruh dalam pencapaian target kerja (Khaerunnisa dkk, 2022). Adapun penelitian Oktarini dkk (2023) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Machsunah dkk (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kerja sama tim, motivasi kerja juga penting diberikan kepada karyawan supaya memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja ketika bekerja (Anwar & Afna, 2022). Motivasi kerja dapat berupa perhatian khusus yang diberikan perusahaan

kepada karyawannya seperti memberikan suatu penghargaan terhadap kinerja yang sudah ditunjukkan (Purba dkk, 2019). Penelitian (Fauziah dkk, 2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian (Marliana & Febrian, 2023) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik di perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap pekerjanya dalam melakukan tugas (Khoeriyah dkk, 2019). Lingkungan kerja yang berkualitas adalah lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan bersemangat dan mempunyai rasa tanggung jawab dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Yulianti dkk, 2022). Penelitian Handayani & Daulay, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun pada penelitian (Khoeriyah dkk, 2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi saat ini mengalami perkembangan yang pesat, termasuk pada penjualan produk makanan mie pedas yang mengalami peningkatan signifikan (Abdilhaq dkk, 2020). Mie Gacoan adalah salah satu merek dari jaringan rumah makan mie pedas nomor 1 di Indonesia dan merupakan anak perusahaan PT. Pesta Pora Abadi yang sudah ada mulai tahun 2016, saat ini Mie Gacoan menjadi *market leader* di berbagai kota di pulau Jawa (Prasasti & Maisara, 2022). Mengusung konsep harga *affordable*, kehadiran Mie Gacoan mendapatkan apresiasi luar biasa sehingga dalam satu cabang dapat melayani ribuan konsumen setiap bulannya (Nuraini & Novitaningtyas, 2022). Melihat kondisi antusiasme konsumen tersebut maka dibutuhkan sebuah kinerja yang baik dari setiap karyawannya supaya dapat mencapai target kerja sehingga perusahaan mampu mempertahankan gelar *market leader* yang sudah melekat di Mie Gacoan. Selain keunggulan Mie Gacoan yang sudah disebutkan sebelumnya, terdapat kekurangan Mie Gacoan yang sering diperbincangkan, yakni waktu tunggu penyajian baik pesanan *dine in* maupun *take away* yang berkisar 30 sampai 50 menit atau lebih dari itu. Tujuan penelitian yang dilakukan sekarang ini adalah untuk menganalis pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Mie Gacoan Cabang Sidoarjo.

METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif (Saifuddin & Sijabat, 2022). Penelitian ini mengambil sampel dari populasi semua karyawan Mie Gacoan di Sidoarjo yang diambil 3 (tiga) *store* yakni Ponti, Teuku Umar, dan Candi. Berdasarkan karyawan Mie Gacoan dari tiga *store* tersebut didapatkan jumlah 183 karyawan. Pengambilan besaran sampel menggunakan rumus Slovin (Riyanto & Hatmawan, 2020) yakni suatu pengambilan minimum sampel menggunakan rumus sebagai acuannya dengan persentase kelonggaran (e) yang digunakan adalah 0,05 maka hasil minimal responden yang didapatkan adalah 126. Pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* dimana semua anggota populasi memiliki kedudukan yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Dewi, 2022). Teknik pengumpulan data penelitian ini didapatkan dari menyebarkan kuesioner sebagai data primer menggunakan skala *likert* (Sopandi, 2022) yang kemudian data dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Tabel 1
Definisi operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Kerja sama tim (X_1)	Interaksi tim	Saling mengingatkan antar sesama rekan
	Konsep tujuan yang sama	Melakukan pembagian tugas dalam penyelesaian kerja
	Minat pribadi dalam tim	Bekerja secara profesional
		Menghindari atau mengurangi konflik kerja atau pribadi
Motivasi kerja (X_2)	Kebutuhan fisiologis	Jumlah pendapatan, masa istirahat dan tunjangan kerja yang diperoleh
	Kebutuhan akan keamanan	Pemberian asuransi kerja dan penyediaan alat keselamatan kerja
	Kebutuhan sosial	Keadaan hubungan antar rekan kerja baik pribadi atau profesional
	Kebutuhan akan penghargaan	Apresiasi hasil kerja baik pujian atau penghargaan lain
	Kebutuhan aktualisasi diri	Terlibat dalam pekerjaan yang mengasah potensi duru
Lingkungan kerja (X_3)	Sarana prasarana	Ketersediaan fasilitas yang memadai
	pencahayaan	Pencahahayaan yang memadai sehingga meminimalisir kesalahan kerja
	Suhu udara	Sirkulasi udara yang baik untuk meminimalkan kondisi panas
	Ruang gerak	Penyediaan tempat kerja dengan ruang gerak yang cukup
	Keselamatan kerja	Rasa aman kerja yang berkaitan dengan non fisik
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Pekerjaan selesai sesuai SOP yang ditetapkan

Kuantitas	Pekerjaan selesai tepat waktu dan terus meningkatkan hasil kerja
Tanggung jawab	Dapat mempertanggung jawabkan tugas yang sudah dikerjakan
Inisiatif	Mampu bekerja mandiri tanpa pengawasan

Sumber: Dewi (2019), Rahmawan (2019), Farhan & Indriyaningrum (2023), Pramono & Safarini (2021), Khaerunnisa dkk (2022)

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini diantaranya uji validitas, dan reabilitas, kemudian uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis dan koefisien determinasi. Uji validitas dan reabilitas menurut Sugiyono (2019) dilakukan terhadap instrumen penelitian apakah layak digunakan untuk analisis data selanjutnya dengan pemenuhan kriteria pada uji validitas adalah r-hitung > r-tabel sehingga didapatkan hasil valid atau sah sedangkan pada uji reabilitas adalah nilai cronbach's alpha > r-tabel yang kemudian didapatkan hasil realibel. Sedangkan uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas yang digunakan untuk mengukur penyebaran data normal atau tidak, bila melalui pengujian statistik kolmogorov smirnov nilai sig harus lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2017).

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2019) dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (Y) dengan beberapa variabel independen (X). Selanjutnya dilakukan uji-t yang dari hasil tersebut dapat diketahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial dengan pemenuhan kriteria t-hitung > t-tabel dan nilai sig < 0,05, sedangkan secara simultan dapat diketahui melalui uji F dengan pemenuhan kriteria F-hitung > F-tabel dan nilai sig < 0,05. Selanjutnya pengujian koefisien determinasi menurut Sugiyono (2019) dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X).

HASIL

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

P	R-Hitung	R-Tabel	Hasil	*Cronbach's Alpha*	Hasil
Kerja-Sama Tim (X1)				0.481	Reliabel
x1.1.	0.187	0.1188	Valid		
x1.2.	0.256	0.1188	Valid		
x1.3.	0.154	0.1188	Valid		
x1.4.	0.157	0.1188	Valid		
x1.5.	0.183	0.1188	Valid		
x1.6.	0.268	0.1188	Valid		
x1.7.	0.294	0.1188	Valid		
x1.8.	0.243	0.1188	Valid		
Motivasi-Kerja (X2)				0.466	Reliabel
x2.1.	0.213	0.1188	Valid		
x2.2.	0.268	0.1188	Valid		
x2.3.	0.247	0.1188	Valid		
x2.4.	0.266	0.1188	Valid		
x2.5.	0.162	0.1188	Valid		
x2.6.	0.232	0.1188	Valid		
Lingkungan-Kerja (X3)				0.577	Reliabel
x3.1.	0.291	0.1188	Valid		
x3.2.	0.235	0.1188	Valid		
x3.3.	0.248	0.1188	Valid		
x3.4.	0.231	0.1188	Valid		
x3.5.	0.179	0.1188	Valid		
x3.6.	0.288	0.1188	Valid		
x3.7.	0.317	0.1188	Valid		
x3.8.	0.280	0.1188	Valid		
x3.9.	0.355	0.1188	Valid		
Kinerja-Karyawan (Y)				0.679	Reliabel
y1.1.	0.319	0.1188	Valid		
y1.2.	0.399	0.1188	Valid		
y1.3.	0.425	0.1188	Valid		
y1.4.	0.260	0.1188	Valid		
y1.5.	0.340	0.1188	Valid		
y1.6.	0.251	0.1188	Valid		
y1.7.	0.328	0.1188	Valid		
y1.8.	0.331	0.1188	Valid		
y1.9.	0.360	0.1188	Valid		
y1.10.	0.386	0.1188	Valid		

Sumber: data olahan

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator r-hitung > r-tabel, sehingga data penelitian dinyatakan valid. Selajutnya adalah uji reliabilitas dengan kriteria *Cronbanch Alpha* > r-tabel dapat melihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbanchs alpha* > r-tabel, sehingga ke-4 variabel dalam penelitian ini dinyatakan realibel. Berdasarkan Tabel 3 nilai *Asymp sig (2-tailed)* adalah 0,10 yang lebih tinggi dari nilai signifikan 0,05; sehingga ditemukan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		193
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07988658
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.049
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010[c]

Sumber: data olahan

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized-Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.387	2.049		1.653	.100		
	Kerja-Sama-Tim (X1)	.420	.095	.317	4.403	.000	.340	2.937
	Motivasi-Kerja (X2)	.272	.088	.174	3.101	.002	.562	1.778
	Lingkungan-Kerja (X3)	.471	.087	.410	5.436	.000	.311	3.220

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 4 persamaan regresi model penelitian ini, adalah:

$Y = 3{,}387 + 0{,}420X_1 + 0{,}272X_2 + 0{,}471X_3$

persamaan tersebut dapat menjelaskan bahwa:

1. Konstanta adalah 3.387 dengan tanda positif, sehingga nilai konstanta menunjukkan bahwa variabel X diasumsikan sebagai 0, sehingga variabel Y dalam kondisi ini adalah 3.387
2. Koefisien regresi kerja sama tim 0,420 positif, menunjukkan hubungan positif antara kerja sama tim (X1) dan kinerja karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan variabel kerja sama tim sebesar satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,420
3. Koefisien regresi motivasi kerja sama dengan 0,272 adalah positif, yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dengan peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,272
4. Koefisien regresi lingkungan kerja 0,471 adalah positif, menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu unit, kinerja karyawan meningkat sebesar 0,471.

Tabel 4 juga menunjukkan hasil uji-t untuk variabel kerja sama tim (X1) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05; artinya secara parsial variabel kerja sama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Suryani (2023) Lubis dkk (2024) dan Saifuddin dkk (2023) yang menyatakan bahwa kerja tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05; artinya secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Bagaskara & Rahardja (2018); Isnaeni dkk (2023); Faizal dkk (2019); Kristanti & Lestari (2019 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan semangat yang tinggi dan semangat yang maksimal.

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai sig. 0,000 < 0,05; artinya secara parsial variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Wangi dkk (2020); Kresmawan dkk (2021); Manalu (2020) dan Mutmainna, (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin menyenangkan suasana kerja, semakin baik hasil karyawan.

Tabel 5
Uji F

Model		Sum-of-Squares	df	Mean-Square	F	Sig.
1	Regression	1658.748	3	552.916	125.817	.000[b]
	Residual	830.578	189	4.395		
	Total	2489.326	192			

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai sig adalah 0,000 < 0,05; artinya variabel kerja sama tim, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan di cabang Mie Gacoan Sidoarjo. Sedangkan Tabel 6 menunjukkan nilai *adjusted-R-square* sebesar 66,1%; artinya variabel kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat menjelaskan 66,1% dari variasi variabel kinerja karyawan, dan sisanya 33,9% tergantung pada variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Koefisien determinasi

Model	R	R-Square	Adjusted-R-Square	Std. Error of the Estimate
1	.816[a]	.666	.661	2.09633

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan dan parsial kerja sama tim, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Mie Gacoan cabang Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

Abdilhaq, R. G., Rachma, N., Primanto, A. B., 2020. Pengaruh Experiental Marketing dan Emotional Branding Terhadap Kepuasan Konsumen Mie Gacoan Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, *9*(3), 53–67.

Anissa, J. T., Hakim, L,. 2023,. Hubungan Peran Kerja Sama Tim dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Anwar, H., Afna, N., 2022. Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *1*(2), 72–81.

Bagaskara, B. I., Rahardja, E., 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal Of Management*, *7*(2), 1–11.

Dewi, N. A. F., 2022. Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Suparma TBK Surabaya. *Skripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dewi, N. N., 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, *17*(2), 278–289.

Faizal, R., Sulaeman, M., Yulizar, I., 2019. Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, *5*(1), 11–21.

Farhan, R. M., Indriyaningrum, K., 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Visionida : Jurnal Manajemen dan Bisnis*,

9(1), 72–83.

Fauziah, H., Ayu, M., Syahpitra, R. T., 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 53–62.

Ghozali, I., 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.

Handayani, S., Daulay, R., 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sintesa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, *1*(1), 544–548.

Isnaeni, K., Nova, L. S., Aditama, R. A., 2023. Motivasi dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi HR Service. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *8*(1), 78–85.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta: RajaGrafindo Persada

Khaerunnisa, Riono, S. B., Harini, D., 2022. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, *1*(2), 314–321.

Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., Aisyah, N. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, *1*(1), 83–91.

Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., Mahayasa, I. G. A., 2021. Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *3*(2), 75–84.

Kristanti, D., Lestari, R., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, *4*(2), 107–116.

Lubis, I. K. M., Rukmini, Sembiring, Z., Wibowo, M. R., 2024. Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(3), 1614–1626.

Machsunah, S. U., Akbar, T., Syahputra, E., 2023. Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, *2*(4), 38–48.

Maheswari, A. A. A. S. D. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar, *Skripsi*, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Manalu, H., 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Smart*, *4*(2), 140–147.

Marliana, L., Febrian, W. D., 2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.

Mutmainna, R., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) ULP daya.

Nuraini, F., Novitaningtyas, I., 2022. Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian pada Mie Gacoan Cabang Magelang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *3*(2), 50–57.

Oktarini, D., Abdhie, B., Junaidi, H., 2023. Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, *2*(1), 201–215.

Purba, D. P., Lengkong, V. P. K., Loindong, S., 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, *7*(1), 841–850.

Putra, R. D., Sulaeman, D., Saputra, R. D., Darwanto, B. A., Sawitri, N. Y., (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia): Bahasa Indonesia. *IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, *2*(4), 2963–2980.

Putri, N. R. S., Zulqarnain, C. A., Farhan, M., 2023, Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi, *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 165-171

Pramono, A., Safarini, N., 2021. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Pringsewu. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *5*(2), 14–29.

Prasasti, G. A., Maisara, P., 2022. Pengaruh Fasilitas, Harga dan Cita Rasa Terhadap Kepuasan Konsumen Mie Gacoan di Solo Raya. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, *9*(2), 276–288.

Saifuddin, S. M., Sijabat, R., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimipinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, *1*(2), 65–73.

Rahmawan, Y. P., 2019. Pengaruh Sumber Rekrutmen Internal dan Eksternal Pemain Terhadap Prestasi Klub Futsal Bintang Timur Surabaya, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A., 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik Pendidikan dan Eksperimen*, Cetakan Pertama. Deepublish.

Saifuddin, M., Indiwara, Rr. H. E., Indriasari, I., 2023. Pengaruh Kerja Sama Tim, Pemberdayaan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(6), 235–248.

Sopandi, A., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(3), 596–602.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifm dan R&D*. Alphabet.

Suryani, I. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim , Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kota Padang. *Jekobi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *01*(01), 27–38.

Susanti, E., Yanti, E. D., 2024. Analisis Pengaruh Kemampan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT JNE Express Cabang Utama Medan. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, *1*(1), 173–183.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., Imron, A. 2020. Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *7*(1), 40–50.

Yulianti, P., Ariska, R., Masruri. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Syariah Cabang Padang. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, *1*(2), 278–290.