

# Optimalisasi Kinerja Organisasi: Analisis Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kolaborasi Tim pada Tingkat Produktivitas

## *Optimizing Organizational Performance: Analysis of the Effect of Employee Involvement and Team Collaboration on Productivity Levels*

Anak Agung Gde Alit Wiradyatmika <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

\* Corresponding Author: [agungwiradyatmika@undiknas.ac.id](mailto:agungwiradyatmika@undiknas.ac.id) <sup>3</sup>

---

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted 26th February 2024

Revised 8th April 2024

Accepted 20th April 2023

Available online 30th April 2024

---

**Kata Kunci:**

*Keterlibatan kerja karyawan;  
kerjasama tim; kinerja karyawan*

**Keywords:**

*Employee engagement; teamwork;  
employee performance*

**DOI:**

<https://doi.org/10.61938/fm.v22i1.594>

---

### ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan perusahaan di Kota Denpasar, begitu banyak perusahaan yang berusaha eksis dan memenangkan persaingan yang begitu ketat. Banyak perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia outsourcing untuk tujuan efisiensi dan cepat mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan. Salah satu perusahaan penyedia tenaga outsourcing di Kota Denpasar adalah PT. Surya Dewata Perkasa Tbk. Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja karyawan, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Perkasa Tbk. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 orang menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif.

---

### ABSTRACT

*Along with the development of companies in Denpasar City, so many companies are trying to exist and win such intense competition. Many companies require outsourced human resources for the purpose of efficiency and quickly obtaining human resources as needed. One of the companies providing outsourced labor in Denpasar City*

*is PT Surya Dewata Perkasa Tbk. The purpose of this study was to analyze the effect of employee work involvement, and teamwork on employee performance at PT Surya Dewata Perkasa Tbk. The number of samples used in this study were 32 people using the saturated sample method. Data collection was done through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results show that employee job involvement and teamwork have a positive and significant effect on employee performance. The implications of this study highlight the importance for companies to consider these factors in improving employee performance, which in turn can enhance the company's competitiveness in the competitive market.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karenanya kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Widyani, 2015).

Menurut Kaswan (2015), menjelaskan keterlibatan kerja karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktifitas otot karyawan, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampilannya. Robbins (2018), mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan kerja karyawan diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja, dapat diidentifikasi dari kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. (Stephen, 2018). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga telah memberikan bukti yang mendukung pentingnya keterlibatan karyawan dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Fitriadi (2022) menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan merasa memiliki peran yang lebih

penting dalam mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Wokas (2022) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Agatha (2017) menyoroti pentingnya kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja manajerial. Temuannya menunjukkan bahwa kerjasama yang baik di antara anggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kolaborasi, dan memfasilitasi pertukaran ide dan pengetahuan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, dengan memahami peran keterlibatan karyawan dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan-perusahaan di Kota Denpasar semakin merasakan tekanan persaingan yang semakin ketat dalam upaya untuk tetap eksis dan berdaya saing. Dalam menghadapi tantangan ini, sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mempertahankan dan meningkatkan posisi perusahaan di pasar. PT. Surya Dewata Perkasa Tbk, sebagai salah satu penyedia tenaga kerja outsourcing di kota ini, tidak terkecuali dari tantangan tersebut. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menghadapi dinamika bisnis yang cepat berubah, perusahaan membutuhkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu pendekatan yang dianggap penting adalah melihat keterlibatan kerja karyawan dan tingkat kerjasama tim di dalam organisasi. Melalui penelitian ini, kami bertujuan untuk menyelidiki dampak keterlibatan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Perkasa Tbk. Kami percaya bahwa pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini akan memberikan wawasan baru bagi manajemen perusahaan untuk merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Diharapkan temuan dari penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis yang berharga dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan panduan praktis bagi praktisi dan manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## 2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Surya Dewata Perkasa Tbk. sebanyak 32 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sampel jenuh, pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert 5 poin, dimana semua populasi dijadikan responden yaitu sebanyak 32 orang. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SmartPLS.

Metode penelitian ini dipilih dengan mempertimbangkan kebutuhan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengaruh keterlibatan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penggunaan metode sampel jenuh diharapkan dapat memberikan representasi yang kuat dari populasi karyawan PT. Surya Dewata Perkasa Tbk. Selain itu, analisis regresi linear berganda dipilih karena kemampuannya untuk

mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang kompleks dalam kerangka statistik yang kuat.

### **Keterlibatan kerja karyawan**

Keterlibatan kerja karyawan adalah bentuk partisipasi karyawan menggunakan seluruh kapasitasnya serta sebagai tingkat sejauh mana karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting untuk harga dirinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur keterlibatan karyawan dalam penelitian ini yaitu (Feri, 2017; Kakinsale, 2015):

- a. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan.
- b. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama.
- c. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

### **Kerjasama tim**

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim pada penelitian ini yaitu (Muhammad, 2017; Seni, 2019):

- a. Kerjasama
- b. Kepercayaan
- c. Kekompakan

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai organisasi tersebut. Kinerja karyawan diukur menggunakan dengan indikator sebagai berikut (Widyawati, 2018):

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketanggapan
- d. Kepedulian
- e. Inisiatif

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Hasil penelitian menyajikan temuan penelitian yang berupa statistik deskriptif, uji asumsi *Evaluation Outer Model*

#### **Convergent Validity**

*Convergen validity* bertujuan untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk yang dapat dilihat pada *outer loading* (output SmartPLS). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50 dan nilai T-Statistic di atas 1,96 atau nilai p value  $\leq 0,05$  (Ghozali, 2019). Disamping itu juga, nilai *outer loading* dapat mengetahui kontribusi setiap indikator/indikator terhadap variabel latennya. *Outer loading* suatu indikator dengan nilai paling tinggi menunjukkan indikator tersebut sebagai pengukur terkuat atau dengan kata lain paling penting dalam variabel latennya. Adapun hasil pemeriksaan *outer model* dapat diketahui *outer loading* tiap-tiap indikator pada suatu variabel, seperti disajikan dalam Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1**  
**Hasil *Outer Loading***

Konstruk	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
X1.1 <- Keterlibatan Kerja	0,961	0,000	Valid
X1.2 <- Keterlibatan Kerja	0,765	0,000	Valid
X1.3 <- Keterlibatan Kerja	0,954	0,000	Valid
X2.1 <- Kerjasama Tim	0,991	0,000	Valid

X2.2 <- Kerjasama Tim	0,973	0,000	Valid
X2.3 <- Kerjasama Tim	0,977	0,000	Valid
Y1 <- Kinerja	0,789	0,000	Valid
Y2 <- Kinerja	0,926	0,000	Valid
Y3 <- Kinerja	0,924	0,000	Valid
Y4 <- Kinerja	0,606	0,000	Valid
Y5 <- Kinerja	0,740	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50, dan nilai p value  $\leq 0,05$ , ini berarti, indikator penyusun variabel adalah valid sebagai pengukur variabel.

*Discriminant validity,*

Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (VAVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model. Ketentuannya, apabila *square root of average variance extracted* (VAVE) variabel laten lebih besar dari koefisien korelasi variabel laten mengindikasikan indikator-indikator variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,50. Adapun hasil pemeriksaan *discriminant validity* sebagai berikut.

**Tabel 2**  
***Discriminant Validity***

Variabel	Kerjasama Tim	Keterlibatan Kerja	Kinerja
Kerjasama Tim	0,980		
Keterlibatan Kerja	0,525	0,898	
Kinerja	0,632	0,683	0,806

**Reliability test**

*Composite Reliability* bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil penilaian *composite reliability* dalam model pengukuran, tampak nilai *composite reliability* dari tiga variabel laten berada di atas 0.70, sehingga blok indikator dinyatakan *reliable* mengukur variabel.

**Tabel 3**

**Hasil *Composite Reliability***

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kerjasama Tim	0,987
Keterlibatan Kerja	0,925
Kinerja	0,901

Sesuai dengan hasil evaluasi *convergent*, *discriminant validity* masing-masing indikator, dan *composite reliability* untuk blok indikator yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pada masing-masing variabel laten merupakan pengukur yang valid dan reliabel. Langkah selanjutnya, dilakukan analisis inner model untuk mengetahui kesesuaian model (*goodness of fit model*) pada penelitian ini

**Structural Model Evaluation (*Inner Model*)**

Pada pengukuran inner model, dilakukan uji pengaruh langsung (*direct effect*) dan uji pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) serta menguji besar pengaruh dengan analisis koefisien determinasi (R-Square). Nilai R square dari konstruksi endogen dipandang sebagai kriteria utama untuk menilai kualitas model structural. Nilai Godness of Fit disimbolkan dengan nilai R square dengan rentang 0,10, 0,25, dan 0,36 didefinisikan sebagai kecil, sedang, dan besar. Nilai R square dikeperoleh 0,569 yang artinya 56,9 % dapat dijelaskan oleh model sedangkan sisanya sebesar 43,1% dijelaskan oleh *error* atau variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

### Uji hipotesis

Untuk melihat signifikansi pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai *original sample*, nilai signifikansi T statistik dan nilai *P-Values* pada *output path coefficient*. Batas untuk menolak atau menerima hipotesis adalah nilai nilai *P-Values* < 0,05 atau T statistik >1,96 (Ghozali, 2019). Berikut adalah hasil *path coefficient* pada tabel

**Tabel 4**  
**Hasil Path Coefficient (Direct Effect)**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Kerjasama Tim -> Kinerja	0,377	2,705	0,007	Signifikan
Keterlibatan Kerja -> Kinerja	0,485	2,639	0,009	Signifikan

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja karyawan yang diukur menggunakan tiga indikator yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri, merupakan indikator yang valid dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Perkasa. Tbk. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,7%. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Keterlibatan kerja karyawan menjadi kekuatan yang membantu pekerja dalam banyak bentuk dan hasil organisasi Ansel (2016). Diefendorff, Brown, Kamin, and Lord (dalam Lambert, 2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi hasil individu dan pentingnya organisasi. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan (Robbins, 2018). Selanjutnya, Brown (dalam Ansel, 2016) berpendapat bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sungguh sungguh dalam bekerja dan membuat pengalaman bekerja menjadi lebih bermakna dan memuaskan.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja tinggi akan sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting. Pada praktiknya tidak semua organisasi

memberikan kesempatan karyawannya untuk selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fitriadi (2022), Wokas (2022), Seprianto, O. (2021), Dewi (2022), Samud (2021) mendapatkan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim pada penelitian ini diukur kerjasama tim, kepercayaan dan kekompakan terbukti secara valid dan signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PT. Surya Dewata Perkasa. Tbk. Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 48,5%. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kerjasama tim karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Begitu sebaliknya semakin rendah kerjasama tim karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan.

Kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Agatha (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan positif antara teamwork dan kinerja manajerial dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Jika perusahaan menginginkan kinerja organisasi yang lebih besar maka manajemen perusahaan harus mampu meningkatkan prestasi kerjanya dan dalam waktu bersamaan menciptakan teamwork atau kerjasama yang solid sehingga mampu melipatgandakan dampak positif dari kedua aspek tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, (2021), Setyawan, dkk (2021), Yani (2021), Lebi (2023), Kojongian (2021) menyebutkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. SIMPULAN

Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kerjasama tim maka kinerja karyawan semakin meningkat. Secara keseluruhan, penelitian ini telah mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja karyawan dan kerjasama tim memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Dewata Perkasa Tbk. Hasil ini menyoroti pentingnya memperhatikan aspek-aspek tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen perusahaan perlu mengembangkan strategi yang mendorong keterlibatan kerja yang lebih besar dan memperkuat kerjasama tim di antara karyawan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

Dewi, N. P. A. R. S., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali Di

- Gianyar. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(2), 516-527.
- Ferri, 2017. Pengaruh keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Jurnal Manajemen dan Inovasi. Vol 8 No.2 Juni 2017 84-96.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.25>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Ekobistek, 448-453.  
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Ghozali, 2019. Analisis Multivariate. BPFE Undip.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316-325.  
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Kakinsale, 2015. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Manado. Jurnal EMBA, Vol 3 No.1
- Kaswan, 2015. Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9(3), 1108-1117.
- Lawolo, O., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Inna Padang. Matua Jurnal, 3(2), 289-302.
- Lebi, M. S., Wellem, I., & Yulianti, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan, 1(2), 133-145.  
<https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>
- 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. Fakultas Ekonomi Bisnis Unsyiah. Volume 1 No.1 September 2017. <https://doi.org/10.56174/jrpma.v1i1.7>
- Robbins, 2018. Perilaku Organisasi, Jakarta. Indeks
- Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Productivity, 2(3), 245-249.

- Seni, 2019. Pengaruh Kepribadian Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Instruktur Rumah Sakit Pendidikan Di Kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 1 No.2
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Studi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- 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), 133-143. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Stephen, 2018. *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Widyani Anak Agung Dwi, 2015. Knowledge Management Dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 3 No.02 Universitas Mahasaraswati.
- Widyawati, 2018. Pengaruh self esteem, self efficacy dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*. Vol 16 No.2. <https://doi.org/10.61938/fm.v16i2.265>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4). <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i4.13492>