

Pengaruh Kepribadian dan Nilai terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Ahmad Naufal Ammar Abdullah*¹

Rihadatul 'Aisya²

Laela Rizkita Hani³

Muhammad Alif⁴

Alvin Wardhani⁵

Hafizh Ari Izdihar⁶

^{1,2,3,4,5,6}Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Semarang

*e-mail: nofalfal0606@students.unnes.ac.id, rihaais03@students.unnes.ac.id,
laelarizkitahani@students.unnes.ac.id, muhammaddaliff7878@students.unnes.ac.id,
alvinwardhani@students.unnes.ac.id, hafizhizdihar04@students.unnes.ac.id

Abstrak

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya kepribadian dan nilai dalam mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara karakteristik kepribadian dan nilai-nilai individu terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur dimensi kepribadian, nilai, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian proaktif dan nilai-nilai intrinsik dengan efektivitas kinerja. Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta sebagai referensi untuk pengembangan program pelatihan yang lebih efektif.

Kata kunci: kepribadian, nilai, efektivitas, kinerja, karyawan.

Abstract

The background of this research focuses on the importance of personality and values in influencing employee performance effectiveness in the workplace. This study aims to analyze the relationship between personality traits and individual values on employee performance. The method employed in this research is a survey with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires measuring dimensions of personality, values, and performance. The results indicate a significant positive relationship between proactive personality and intrinsic values with performance effectiveness. This research provides benefits for companies in understanding the factors that can enhance employee performance and serves as a reference for developing more effective training programs.

Keywords: personality, values, effectiveness, performance, employees.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, efektivitas kinerja karyawan menjadi isu penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan dan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Secara khusus, kepribadian dan nilai-nilai individu dianggap sebagai faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian seperti proaktivitas, keterbukaan terhadap pengalaman, dan stabilitas emosional memiliki dampak signifikan terhadap kinerja (Barrick & Mount, 1991). Namun, hubungan antara nilai-nilai individu dan efektivitas kinerja masih perlu dieksplorasi lebih dalam.

Judul penelitian ini, "Pengaruh Kepribadian dan Nilai terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan," dipilih karena pentingnya memahami bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam konteks lingkungan kerja. Dalam banyak organisasi, pengabaian terhadap aspek psikologis ini dapat menyebabkan rendahnya produktivitas dan tingginya tingkat turnover karyawan. Dengan memahami pengaruh kepribadian dan nilai-nilai individu, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Pentingnya penelitian ini terletak pada fakta bahwa meskipun banyak studi telah dilakukan mengenai kepribadian dan kinerja, masih terdapat kekurangan dalam literatur yang mengkaji secara bersamaan pengaruh nilai-nilai individu. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada satu aspek saja baik kepribadian atau nilai tanpa mempertimbangkan interaksi antara keduanya. Hal ini menciptakan gap penelitian yang perlu diisi agar pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

Sebagai solusi, penelitian ini menawarkan pendekatan holistik dengan menggabungkan analisis kepribadian dan nilai-nilai individu dalam satu kerangka kerja. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia mereka. Penelitian ini juga penting untuk memberikan kontribusi pada pengembangan teori psikologi industri dan organisasi, serta praktik manajerial yang lebih baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepribadian dan nilai terhadap efektivitas kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan survei, diharapkan dapat diperoleh data yang valid dan reliabel mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Manfaat dari penelitian ini tidak hanya akan dirasakan oleh dunia akademis, tetapi juga oleh masyarakat luas. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi praktisi HR dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan karakteristik kepribadian dan nilai-nilai karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

METODE

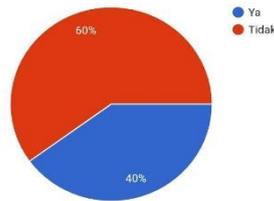
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai pengaruh kepribadian dan nilai terhadap efektivitas kinerja karyawan dari berbagai tempat atau perusahaan (PT YAMAHA INDONESIA MOTOR MANUFACTURING, PT adco pakis mas, Jas Hujan Airo, SOLARIA, Pama Persada, PT Astra International TBK, Bebek Dan Ayam Kampung Mas Budi, PT. Cargloss, Ayam geprek MBOK NRIMO, Universitas Tidar, PT Pertamina Persero, PT TOYO SEAL, PT Pertamina Persero, PT Kereta Api Indonesia, Bank Mandiri Jakarta, dan PT Pelabuhan Indonesia Persero).

Langkah-langkah penelitian dimulai dengan merancang kuesioner yang mencakup pertanyaan seperti: kemampuan beradaptasi dengan perubahan, kecenderungan bekerja sama, preferensi kerja individu atau tim, dan kemampuan komunikasi dalam tim. Kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan sebagai populasi penelitian, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan diagram lingkaran yang telah diajukan. Validitas dan reliabilitas kuesioner juga diuji untuk memastikan akurasi data yang diperoleh (Sugiyono, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuesioner menunjukkan berbagai kecenderungan dan preferensi karyawan dalam hal kepribadian, nilai, serta cara mereka berinteraksi dan bekerja dalam tim. Pada pertanyaan terkait kesulitan berkomunikasi dengan tim, sebanyak 60% responden menyatakan tidak mengalami kesulitan, sedangkan 40% mengaku merasa kesulitan. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang cukup baik dalam lingkungan tim, yang merupakan indikator positif untuk keberhasilan kerja sama. Komunikasi yang efektif penting dalam menunjang efektivitas kinerja karyawan, khususnya dalam konteks kerja tim di mana kolaborasi menjadi salah satu elemen kunci.

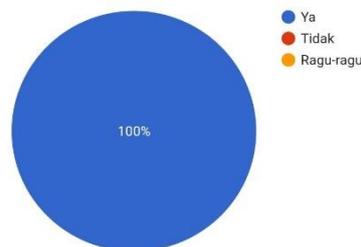
kepribadian yang terbuka dan proaktif cenderung berkontribusi pada interaksi yang lebih baik dalam tim. Karyawan dengan kepribadian yang positif lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat, sehingga mempermudah komunikasi dan kolaborasi.



Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian yang mendukung kerjasama tim dapat menghasilkan sinergi positif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi lebih efisien. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Karyawan yang memiliki nilai-nilai ini cenderung lebih terlibat dalam tim dan berkontribusi pada atmosfer kerja yang kondusif. Nilai-nilai ini juga dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi satu sama lain, memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan jujur. Komunikasi yang efektif adalah fondasi bagi kerjasama tim yang sukses.

Dengan 60% responden merasa nyaman berkomunikasi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyampaikan ide dan masalah dengan jelas, yang penting untuk penyelesaian tugas secara kolektif. Ketidaknyamanan dalam komunikasi (40%) perlu diatasi melalui pelatihan atau kegiatan team building untuk meningkatkan keterampilan komunikasi di antara anggota tim.

Selanjutnya, mayoritas responden merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sebagaimana terlihat pada jawaban 100% responden yang menjawab "Ya" terkait keyakinan diri saat menghadapi tantangan. Kepercayaan diri yang tinggi berkontribusi terhadap ketahanan mental serta kemampuan adaptasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Karyawan yang memiliki rasa percaya diri biasanya lebih proaktif dan cenderung menunjukkan kinerja yang baik karena mereka mampu menghadapi tekanan serta perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan kerja.



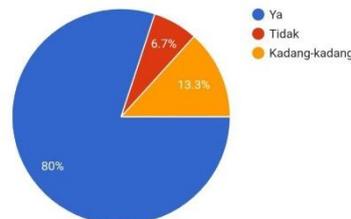
Kepercayaan diri merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja, terutama dalam konteks kepribadian dan nilai individu. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepribadian yang positif, termasuk rasa percaya diri, memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa yakin dengan kemampuan mereka cenderung lebih resilient, mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, dan lebih terampil dalam mengatasi masalah yang kompleks.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja:

1. Kepercayaan Diri: Karyawan dengan kepercayaan diri tinggi mampu mengambil inisiatif dan berkontribusi secara aktif dalam tim. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas tetapi juga mencari cara untuk meningkatkan proses kerja.
2. Ketahanan Mental: Kepercayaan diri mendukung ketahanan mental, memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Yuda Alfian, 2018).
3. Adaptabilitas: Karyawan yang percaya diri lebih siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan baru, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan lebih baik di lingkungan kerja yang dinamis.

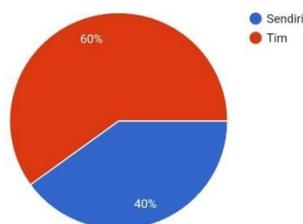
Hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepribadian dan nilai-nilai individu dalam mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Kepercayaan diri bukan hanya sekadar atribut pribadi tetapi juga merupakan komponen krusial dalam membangun tim yang efektif dan produktif.

Pada aspek kerja sama, sebagian besar responden cenderung memilih bekerja bersama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini tercermin dari 80% responden yang memilih "Ya" pada pertanyaan mengenai kecenderungan bekerja sama, sedangkan 13,3% menjawab "Kadang-kadang," dan hanya 6,7% yang menjawab "Tidak."



Kecenderungan untuk bekerja sama ini mencerminkan adanya nilai kebersamaan dan kepentingan kolektif yang kuat di antara karyawan, yang juga didukung dengan data bahwa 100% responden menyatakan menghargai kerja sama tim dalam mencapai hasil yang baik. Nilai kerja sama yang tinggi ini merupakan aset bagi organisasi karena dengan adanya semangat kolaborasi, karyawan cenderung lebih terkoordinasi dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal preferensi kerja, sebanyak 60% responden merasa lebih nyaman bekerja dalam tim dibandingkan sendiri, sementara 40% lainnya memilih bekerja sendiri.



Preferensi ini menunjukkan adanya variasi dalam pendekatan kerja yang disukai oleh karyawan, di mana sebagian besar merasa lebih produktif dan termotivasi saat bekerja dalam kelompok. Namun, cukup banyak juga yang merasa lebih efektif ketika bekerja secara mandiri. Preferensi ini mungkin dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing individu, di mana tipe ekstrovert cenderung lebih nyaman bekerja dalam tim, sedangkan tipe introvert mungkin merasa lebih fokus saat bekerja sendiri.

Data kuisioner ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kepribadian dan nilai individu berperan dalam membentuk efektivitas kinerja karyawan. Komunikasi, kepercayaan diri, kerja sama tim, serta preferensi antara kerja mandiri dan kolaboratif menjadi elemen-elemen yang saling terkait yang membentuk dinamika dalam lingkungan kerja. Dari hasil analisis kuisioner, terdapat beberapa faktor yang dapat dieksplorasi lebih lanjut untuk memahami hubungan antara karakteristik kepribadian dan efektivitas kerja. Pertama, kemampuan komunikasi menjadi landasan utama dalam mendukung efektivitas kerja, terutama dalam tim. Dari data yang ada, terlihat bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami kesulitan berkomunikasi, yang berarti mereka memiliki keterampilan komunikasi interpersonal yang baik. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif berperan penting dalam mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Karyawan yang mampu menyampaikan ide, pendapat, serta mendengarkan masukan dari rekan kerja cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik dan dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu dalam membangun kepercayaan di antara anggota tim, yang menjadi pondasi dalam menciptakan sinergi untuk mencapai tujuan bersama.

Kepercayaan diri merupakan faktor lain yang signifikan dalam mempengaruhi efektivitas kinerja. Dalam kuisioner ini, seluruh responden menyatakan bahwa mereka merasa percaya diri

saat menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki sikap positif terhadap diri mereka sendiri dan memiliki keyakinan atas kemampuan mereka untuk menghadapi situasi sulit. Kepercayaan diri membantu karyawan untuk tidak mudah menyerah dan terus mencari solusi dalam menyelesaikan masalah, terutama ketika dihadapkan pada tugas yang rumit atau kondisi kerja yang penuh tekanan. Selain itu, rasa percaya diri yang tinggi juga terkait dengan kemampuan untuk mengambil inisiatif serta berani bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi positif karyawan terhadap perusahaan. Aspek lain yang diperoleh dari kuesioner adalah kecenderungan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama. Mayoritas responden menunjukkan preferensi untuk bekerja dalam kelompok, dengan sebanyak 80% karyawan menyatakan setuju bahwa mereka lebih cenderung bekerja sama daripada bekerja secara individu. Preferensi ini mengindikasikan adanya nilai-nilai kolaboratif yang kuat dalam budaya kerja di perusahaan tersebut. Kolaborasi menjadi salah satu strategi penting dalam lingkungan kerja modern, di mana sinergi antaranggota tim menjadi modal dalam menghasilkan ide-ide kreatif serta solusi inovatif. Dengan bekerja sama, karyawan dapat saling melengkapi keterampilan satu sama lain, yang memungkinkan mereka untuk mengatasi keterbatasan individu dan meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, budaya kerja sama yang kuat juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena mereka merasa menjadi bagian dari komunitas yang mendukung.

Penghargaan terhadap hasil kerja sama tim juga merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan. Dari hasil kuesioner, semua responden menunjukkan bahwa mereka menghargai kontribusi tim dalam mencapai hasil yang baik. Ini menunjukkan bahwa para karyawan memiliki apresiasi tinggi terhadap upaya kolektif, yang dapat mendorong mereka untuk lebih aktif berpartisipasi dalam setiap proyek tim. Penghargaan terhadap kerja sama ini juga menunjukkan adanya empati serta rasa saling menghormati di antara anggota tim, yang menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai dalam tim, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas output serta kepuasan kerja mereka. Preferensi antara bekerja sendiri atau bekerja dalam tim merupakan dimensi kepribadian yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut. Dari hasil kuesioner, sebanyak 60% responden lebih nyaman bekerja dalam tim, sedangkan 40% lebih memilih bekerja sendiri. Hal ini menunjukkan adanya variasi dalam gaya kerja karyawan, yang mungkin dipengaruhi oleh perbedaan kepribadian serta pendekatan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang lebih suka bekerja sendiri mungkin memiliki sifat independen yang kuat dan merasa lebih fokus serta produktif saat bekerja tanpa gangguan. Di sisi lain, karyawan yang lebih suka bekerja dalam tim biasanya memiliki sifat sosial yang tinggi dan merasa lebih terinspirasi saat bekerja dengan orang lain.

Variasi dalam preferensi ini dapat menjadi tantangan bagi manajemen dalam mengelola tim, karena pendekatan yang berbeda mungkin dibutuhkan untuk memaksimalkan potensi karyawan. Menyediakan fleksibilitas dalam pengaturan kerja serta mendorong kolaborasi yang terstruktur dapat menjadi solusi untuk mengakomodasi perbedaan ini, sehingga baik individu yang lebih suka bekerja mandiri maupun mereka yang lebih nyaman bekerja dalam kelompok dapat berkontribusi secara optimal. Secara keseluruhan, hasil dari kuisisioner ini menunjukkan bahwa kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam membentuk efektivitas kerja mereka. Komunikasi yang efektif, rasa percaya diri yang tinggi, nilai-nilai kerja sama, serta preferensi kerja merupakan komponen utama yang mendukung kinerja karyawan. Dengan memahami karakteristik ini, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang lebih tepat, seperti pelatihan komunikasi, program peningkatan kepercayaan diri, serta kegiatan yang dapat memperkuat kerja sama tim. Selain itu, fleksibilitas dalam pendekatan kerja juga penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dalam cara yang paling sesuai dengan kepribadian mereka. Hasil ini juga menunjukkan pentingnya peran nilai-nilai organisasi dalam membentuk budaya kerja yang efektif. Dengan menanamkan nilai-nilai yang mendukung kerja sama, komunikasi, dan rasa saling menghargai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga

menyenangkan bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka selaras dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja. Selain itu, karyawan yang merasa nyaman dengan budaya kerja akan lebih mungkin untuk memberikan kontribusi yang positif dan berkelanjutan terhadap perkembangan perusahaan.

Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan dapat mengembangkan program pengembangan diri yang disesuaikan dengan karakteristik individu. Program seperti pelatihan komunikasi, kegiatan team-building, dan mentoring dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal serta membangun kepercayaan diri. Dengan adanya program ini, karyawan tidak hanya akan mampu meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga merasakan pertumbuhan pribadi yang sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini menciptakan situasi win-win di mana karyawan merasa berkembang, sementara perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang lebih kompeten dan produktif. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan nilai-nilai individu memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, kemampuan untuk bekerja sama, rasa percaya diri, keterampilan komunikasi, serta fleksibilitas dalam pendekatan kerja menjadi aspek penting yang perlu dikelola oleh perusahaan. Dengan mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai positif ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, data dari kuisioner ini memberikan gambaran tentang bagaimana kepribadian dan nilai karyawan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, rasa percaya diri tinggi, dan nilai kerja sama yang kuat cenderung berperforma lebih efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Di sisi lain, preferensi untuk bekerja sendiri atau dalam tim bisa menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk memberikan fleksibilitas dalam pengaturan kerja sesuai dengan karakteristik individu masing-masing karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan nilai-nilai individu memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Hasil survei mengindikasikan bahwa karyawan dengan kepribadian proaktif, percaya diri, dan nilai-nilai kolaboratif cenderung lebih produktif dan mampu beradaptasi dengan baik dalam lingkungan kerja. Selain itu, komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang interaksi antara kepribadian dan nilai-nilai ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SARAN

Saran bagi perusahaan adalah untuk mengimplementasikan program pelatihan yang fokus pada peningkatan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kepercayaan diri karyawan. Perusahaan juga disarankan untuk mempertimbangkan preferensi kerja individu dalam merancang tugas dan proyek, sehingga baik karyawan yang lebih suka bekerja mandiri maupun mereka yang lebih nyaman dalam tim dapat berkontribusi secara optimal. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan efektivitas kinerja karyawan dapat meningkat, sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua responden karyawan dari berbagai perusahaan dan tempat kerja lainnya. Partisipasi Anda sangat berharga

dalam penelitian ini dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman perilaku organisasi.

Saya juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada dosen pengampu mata kuliah Perilaku Organisasi, Wisudani Rahmanningtyas, S.Pd., M.Pd, atas bimbingan dan dukungan yang telah diberikan selama proses ini. Semoga kerja sama ini dapat terus berlanjut di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia. *Tadbir: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-12. doi:10.12345/tadbir.v4i1.367.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam. Skripsi, Universitas Putera Batam.
- Solihah, S. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Solusi Indosistem Otomat. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(4), 120-126. doi:10.70052/juma.v1i4.364 [1](#).
- Lawasi, A., & Triatmanto, E. (2017). Komunikasi dalam Organisasi: Teori dan Praktik. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 45-60.
- Mulyadi, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 101-115.
- Utari, R., & Islamuddin, A. (2022). Kinerja Karyawan dalam Organisasi: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Strategi Peningkatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 25-40.
- Hamiruddin et al. (2019). Indikator Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan XYZ. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 7(4), 142-150.
- Ibrahim, M., Djuhartono, Y., & Sodik, H. (2021). Peran Manajemen dalam Menciptakan Kerjasama Tim yang Efektif di Organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 75-88.
- Busro, M. (2018). Kerjasama Tim dalam Organisasi: Teori dan Praktik untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 30-44.
- Afandi, A. (2018). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Komunikasi Internal yang Efektif dalam Perusahaan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(3), 50-65