

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Dewica Maharani¹

Resa Nurmala²

Sopyan Saori³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Sukabumi

¹dewica.maharanismi@gmail.com, ²resanurmala@ummi.ac.id,

³sopyansaori@ummi.ac.id

ABSTRACT

Amid the increasingly tight development of the business world, companies must have good quality performance in order to compete in this competition. The quality of good performance is determined by various things where one of the most important resources in driving a company is humans as its workforce. The purpose of this study was to determine an overview of self-efficacy, teamwork, and employee work productivity. To determine the effect of self-efficacy on employee work productivity and to determine the effect of teamwork on employee work productivity. The method used in this research is descriptive and associative method through quantitative approach. The population in this study were employees of PT Pegadaian (Persero) Cianjur Regency Branch with a sample of 35 respondents. The research data used in this study include primary data and secondary data, namely observation, interviews, questionnaires, literature studies, and documentation. The results showed that the t-count value is greater than the t-table, namely $6.697 > 2.032$, which means that there is a positive and significant influence between self-efficacy on employee work productivity at PT. Pegadaian (Persero) Cianjur Regency Branch and the results showed that the t-count value is greater than the t-table, namely the t-count value = 5.427 and the t-table value = 2.032 ($5.427 > 2.032$), which means that there is a positive and significant influence between self-efficacy and employee work productivity at PT. Pegadaian (Persero) Cianjur Regency Branch.

Keywords : *self-efficacy, teamwork, work productivity*

PENDAHULUAN

Konteks persaingan yang terjadi di dunia bisnis semakin lama semakin mengalami peningkatan, meskipun kondisi perekonomian mengalami ketidakstabilan, namun tidak mengurangi persaingan yang ada (Saori et al., 2021). Ditengah perkembangan dunia bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus memiliki kualitas kinerja yang baik agar dapat berkompetisi dalam persaingan tersebut. Kualitas kinerja yang baik ditentukan

oleh berbagai hal dimana salah satu sumber daya terpenting dalam penggerak suatu perusahaan yaitu manusia sebagai tenaga kerjanya.

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia terdiri dari individu yang memiliki kemampuan untuk bisa menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak hanya berbentuk fisik tetapi membutuhkan mental, pola pikir,

tenaga dan juga kreativitas yang dimana semua elemen sumber daya manusia ini dapat memberikan perubahan yang sangat besar bagi suatu perusahaan (S. Noor, 2018). Selain itu, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada baik sumber daya produksi, sumber daya manusia, sumber daya keuangan dan sumber daya pemasaran agar mampu bersaing dalam pasaran Nasional maupun Internasional (Nurmala, 2020).

Sumber daya manusia memiliki elemen yang sangat penting didalam kerangka suatu perusahaan, karena itu sumber daya perlu memiliki pengolahan serta apresiasi terhadap hasil kinerja tiap individu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasional (Ferdiana et al., 2023). Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk memiliki inovasi dan kreatifitas dalam kontribusinya untuk kesejahteraan perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia menjadi aset yang berharga dan harus dikembangkan. Seluruh karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Alvita, Jhoansyah, & Nurmala 2023). Sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan tentu mempunyai integritas dan tanggung jawab akan pekerjaannya, hal ini yang akan membawa pada hasil produktivitas kerja yang dihasilkan. Upaya yang dilakukan untuk mendorong produktivitas kerja yang maksimal, harus

mengelola sumber daya manusia agar bisa menaikkan profit yang diinginkan.

Produktivitas kerja yang dicapai akan membawa keuntungan bagi karyawan dan perusahaan, karena jika produktivitas meningkat maka penilaian kinerja terhadap karyawan akan memberikan nilai yang baik bagi keberlangsungan karirnya. Produktivitas kerja merupakan suatu hal penting yang harus banyak mendapat perhatian, karena tujuan utama melakukan pekerjaan dengan memperoleh penghasilan yang besar dengan biaya pengeluaran yang kecil (Apriliani & Sriathi, 2019).

Databoks.katadata.co.id mengatakan bahwa peningkatan jumlah produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun terakhir mengalami kenaikan. Selama periode 2018-2022 produktivitas tenaga kerja Indonesia sudah meningkat sebesar 4,8%. Jika produktivitas kerja karyawan meningkat maka dapat menghemat waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan dapat disebabkan oleh kurangnya kerjasama tim dalam membangun dan meningkatkan profit perusahaan secara bersama-sama.

Dalam mengembangkan produktivitas kerja, perlu adanya kekompakan yang diciptakan didalam pekerjaan, guna mempermudah merealisasikan tujuan secara bersama.

Perlu adanya kerjasama yang baik antar karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja dan mengembangkan inovasi secara bersama. Penting nya kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor, diantaranya bahwa pemikiran dua orang atau lebih jauh lebih baik daripada pemikiran satu orang (Lasiyono, 2022). Kerjasama tim menjadi langkah krusial dalam mendorong kinerja yang efektif bagi karyawan, bentuk kerjasama antar karyawan dengan saling berbagi ide terkait pekerjaan yang sedang berjalan (Nainggolan et al., 2020). Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan disini adalah efikasi diri yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja.

Efikasi diri dapat dikatakan sebagai keyakinan yang dimiliki oleh seseorang yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai keberhasilan (Afnan et al., 2020). Efikasi diri mengacu pada penilaian orang mengenai kemampuan individu untuk melaksanakan program perilaku yang tepat untuk menghadapi situasi dimasa depan. Efikasi diri sering menjadi tolak ukur kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan karena melihat dari kemampuan bertahan dalam menghadapi kesulitan atau tekanan (Simorangkir, 2022).

Berdasarkan data pencapaian OSL dari CP Cianjur dan seluruh kantor UPC yang termasuk kedalam CP Cianjur.

OSL (*Out Standing Loan*) dapat dikatakan sebagai saldo uang pinjaman gadai KCA per tanggal laporan tertentu. Dapat dilihat pada setiap kantor CP dan UPC pada bulan November – Desember mengalami fluktuasi atau kondisi yang tidak tetap sehingga progress yang dijalankan tidak maksimal. Pada beberapa UPC mengalami presentase kenaikan sisanya mengalami penurunan yang tidak signifikan, terdapat jumlah keseluruhan target pada bulan November dan Desember mengalami penurunan sebesar 0,09% dari target yang sudah ditetapkan. Bersumber dari pengelola CP Cianjur, dampak dari tidak maksimum nya ketercapaian produktivitas kerja ini menyebabkan pencapaian target ke setiap outlet nya berkurang.

Berdasarkan hasil data observasi pencapaian produktivitas kerja diatas dapat diketahui permasalahan nya yang selama ini menjadi hambatan untuk kemajuan progress target setiap bulan nya yaitu mengenai penurunan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam melakukan suatu pekerjaan yang muncul dari setiap karyawan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh adanya efikasi diri yang kurang dimiliki oleh setiap karyawan dalam memahami pekerjaannya karena karyawan merasa kurang yakin terhadap tantangan yang dihadapi ketika adanya pengetahuan baru yang dimana pengetahuan tersebut harus

dipelajari secara mandiri. Disamping itu, selain kurangnya efikasi diri yang ditonjolkan dalam pekerjaan, adanya praduga mengenai rendahnya tingkat kerjasama tim antar karyawan yang membutuhkan bantuan dalam mencapai target.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Cianjur berdasarkan research gap pada aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Pada penelitian sebelumnya menurut Puwangingtyas dan Septyarini pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan menurut Muzakki dan Pratiwi pada tahun 2019 menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan pada *job performance*. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Saragih pada tahun 2019 menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmah et al pada tahun 2023 menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran efikasi diri, kerjasama tim dan produktivitas kerja karyawan, bagaimana

pengaruh efikasi diri terhadap produktivitas kerja serta bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja.

METODE

Pada penelitian ini membahas mengenai Pengaruh Efikasi Diri dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Cianjur. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Cianjur yang berjumlah 35 orang. Dalam menggunakan *software* SPSS *Statistics* 27.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan kuisisioner yang diperoleh pada saat melakukan penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan, dokumentasi dan analisa data.

HASIL PENELITIAN

Peneliti memperoleh 35 responden yang telah mengisi kuisisioner

pada penelitian ini. Dibawah ini merupakan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti.

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		35	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.45496669	
Most Extreme Differences	Absolute	.126	
	Positive	.096	
	Negative	-.126	
Test Statistic		.126	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.176	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.171	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.162
		Upper Bound	.181

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa hasil pengukuran uji normalitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,176 sedangkan

nilai standar uji normalitas Kolmogorov Smirnov > 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	-4.241	.673		-6.306	.000		
Efikasi Diri	.424	.063	.553	6.697	.000	.299	3.341
Kerjasama Tim	.303	.056	.448	5.427	.000	.299	3.341

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan bahwa pengujian multikolinearitas antara variabel

independent efikasi diri (X₁) dan kerjasama tim (X₂) nilai toleransi seluruh variabel memiliki nilai yang lebih besar

dari 0.1 dan nilai VIF nya <10 masing-masing variabel memiliki nilai VIF sebesar 3.341 dan Tolerance Value

sebesar 0.299. Hal ini berarti dalam model regresi yang dikembangkan peneliti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.877	.869	1.500	1.590

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan hasil pengujian autokorelasi dengan nilai durbin-watson sebesar 1.590, sementara nilai Du dicari pada tabel durbin-awtson yang tertera pada lampiran dengan didasar pada jumlah variabel independent (k=2) dan jumlah keseluruhan sampel (n = 35)

maka nilai Du =1.584. Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Du < Dw < 4 – Du dengan hasil (1.584 < 1.590 < 2.416). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perubahan sampel dari waktu ke waktu pada penelitian ini dan tidak terdapat autokorelasi dengan H₀ diterima.

Uji Heterokedastisitas

Tabel Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.673	1.093		-.616	.542
	Efikasi Diri	.057	.051	.339	1.110	.275
	Kerjasama Tim	-.003	.049	-.019	-.062	.951

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut menunjukkan nilai signifikansi atau probability dari variabel efikasi diri adalah 0.275 dan nilai signifikansi variabel kerjasama tim

adalah 0. 951 hal ini berarti bahwa nilai tersebut diatas atau lebih besar dari 0.05 maka hal tersebut dapat dikatakan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Korelasi Ganda

Tabel Uji Korelasi Ganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.937 ^a	.877	.869	1.49975	.877	114.241	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Efikasi Diri

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel berikut, dapat diketahui bahwa nilai hubungan linear antara variabel efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0.937. Maka nilai yang dihasilkan terletak pada kriteria sangat kuat, artinya variabel efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja secara empiris memiliki hubungan linear yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.869	1.500

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Efikasi Diri

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel berikut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0.877. Nilai R square diperoleh berdasarkan pengkuadratan nilai R yaitu $0.937 \times 0.937 = 0.877$ atau sama dengan 87,7%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja sebesar 87,7%. Sedangkan sisanya 12,3% ($100\% - 87,7\% = 12,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa $kd = 0.877$ mendekati 1 yang artinya pengaruh efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja dinyatakan kuat.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.241	.673		-6.306	.000

Efikasi diri	.424	.063	.553	6.697	.000
Kerjasama tim	.303	.056	.448	5.427	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar -4.241 mengartikan bahwa jika variabel efikasi diri dan kerjasama tim bernilai tidak berjalan dengan baik atau bernilai (0) maka produktivitas kerja menurun sebesar -4.241
2. Apabila efikasi diri memiliki peningkatan atau kenaikan sebesar

(1) satuan dengan asumsi variabel kerjasama tim tetap, maka efikasi diri akan mengalami kenaikan sebesar 0.424.

3. Apabila kerjasama tim mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel efikasi diri tetap, maka kerjasama tim akan mengalami kenaikan sebesar 0.303.

Uji F

Tabel Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	520.570	2	260.285	127.521	.000 ^b
	Residual	65.316	32	2.041		
	Total	585.886	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan f_{hitung} variabel efikasi diri dan kerjasama tim, secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar $0.00 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar 127.521. Selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel, f tabel ini dicari pada tabel yang tertera dalam lampiran dengan didasar pada dk

pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan diterapkan sebesar 5%, maka dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 32, sehingga diperoleh nilai f tabel = 3.29 hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y atau efikasi diri dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Uji t

Tabel Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-4.241	.673		-6.306	.000
	Efikasi diri	.424	.063	.553	6.697	.000
	Kerjasama tim	.303	.056	.448	5.427	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

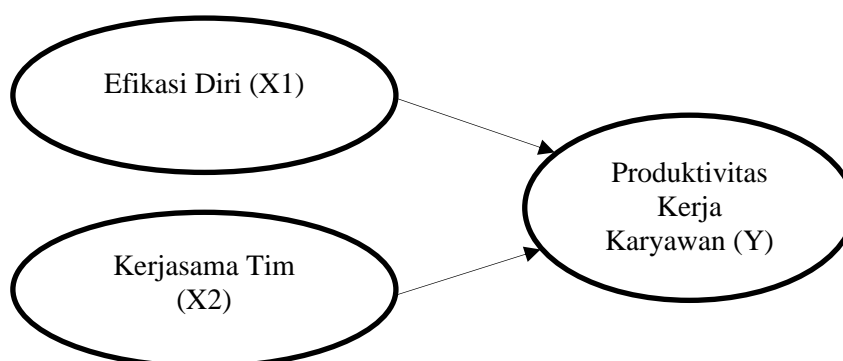
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat mengenai nilai T hitung sebesar 6.697. Nilai T hitung yang sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai T tabel, T tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-1) atau dk = (35-1) = 34, dengan taraf kesalahn 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel sebesar 2.03.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui nilai T hitung > T tabel yang bernilai 6.697 > 2.03 maka dari itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Penjelasannya yaitu penerapan perilaku efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero).

KERANGKA MODEL

Gambar 1. Kerangka Model Penelitian



KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai efikasi diri dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian

(Persero), maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil garis kontinum menunjukan ketiga variabel masuk

ke kriteria sangat tinggi artinya ketiga variabel tersebut berperan penting di PT. Pegadaian (Persero). Dapat dilihat dari diterapkannya efikasi diri yang mendorong semangat motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dengan rasa gigih dan tekun sehingga menciptakan hasil kerja yang maksimal. Selain itu, kerjasama tim yang dilakukan sesama karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) dilihat dari sistem kepercayaan yang dimiliki dari setiap individu nya dapat menyatukan perbedaan pendapat untuk mencapai target yang ditentukan berjalan dengan baik. PT. Pegadaian (Persero) memiliki karyawan yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaannya masing-masing dan memiliki tingkat inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal tersebut berdampak pada efektivitas yang dijalankan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap produktivitas kerja, positif dan signifikan yang dimaksud menunjukkan kearah yang lebih baik yang berarti adanya efikasi diri ini menjadi salah satu keberhasilan dalam mencapai produktivitas kerja

yang dihasilkan, serta signifikan yang ada dalam variabel ini menyatakan bahwa benar/relevan efikasi diri sangat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan dalam upaya nya menghasilkan produktivitas kerja yang sesuai dengan target.

3. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja artinya dengan adanya kerjasama tim yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan PT. Pegadaian (Persero). Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap produktivitas kerja” diterima berdasarkan asumsi hipotesis pada penelitian ini.

Saran penelitian selanjutnya, untuk dapat melakukan penelitian disektor lainnya sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, pengembangan variabel juga perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnan, A., Fauzia, R., & Tanau, M. U. (2020). Hubungan efikasi diri dengan stress pada mahasiswa yang

- berada dalam fase quarter life crisis. *Jurnal Kognisia*, 3(1), 23–29.
- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 87–92.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH PEMBERDAYAAN, KERJA SAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI SPA SANTRIAN BALI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6867. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Damayanti, L., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2023). Pengaruh Elektronik Absensi dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Empiris Pada PT. Pertamina Kantor Cabang Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(1), 884–891.
- Ferdiana, N. A., Sunarya, E., & Nurmala, R. (2023). Implementasi Sistem Remunerasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro KP Sukabumi. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(1), 1210–1220.
- Lasiyono, M. M. (2022). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Implementasi Manajemen Kualitas Terpadu Pada PT. XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7.
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
- Nurmala, R. (2020). PENGARUH POTONGAN HARGA, DISTRIBUSI FISIK DAN PROMOSI PENJUALAN TERHADAP PENJUALAN: Studi Kasus Pada PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi. *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 77–84.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 226–231.
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal (CSEJ)*, 6(1), 91–102.
- Saori, S., Anugerah, D. M. O., Ayu, A. A. P., Ibrohim, I., & Al Mugni, K. (2021). Analisis Kinerja Pemasaran Pada Industri Makanan (Studi Kasus UMKM CV. NJ Food Industries, Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2271–2276.
- Simorangkir, S. T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(4), 305–314.