

**PERAN KERJA SAMA TIM DAN FASILITAS KERJA DALAM
MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT ASAM JAWA**

¹Eko Purnomo

²Muhammad Irwan Padli Nasution

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[1purnomoeko1999@gmail.com](mailto:purnomoeko1999@gmail.com), [2irwannst@uinsu.ac.id](mailto:irwannst@uinsu.ac.id)

Abstract

Human Resources is one of the most influential factors for a company. Apart from human resources, one factor that is very influential for a company is teamwork and work facilities. Where this occurs in internships is the phenomenon of less effective communication within the team and a lack of checking the availability of office stationery such as salary card stock and HSS paper. The aim of this research is to evaluate teamwork and work facilities in increasing employee work motivation. The method used is qualitative research where data collection is carried out by observation or observation where the researcher must go directly to observe the research object and location. The importance of teamwork and employee work facilities in increasing employee work motivation at internships. Where facilities are a means to expedite and facilitate the implementation of the work process. Apart from that, teamwork is very important in a company or organization because the organization's work will not be carried out if the members of the organization or company do not work together in harmony. Therefore, the importance of teamwork between employees and superiors as well as complete facilities in an organization or company will create work comfort and work motivation in the employee.

Keywords: Teamwork, Work Facilities, and Work Motivation

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan. Selain sumber daya manusia, salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan yaitu kerjasama tim dan fasilitas kerja. Dimana ini terjadi di tempat magang yaitu fenomena adanya komunikasi yang kurang efektif dalam tim dan kurangnya pengecekan ketersediaan alat tulis kantor seperti stok kartu gaji dan kertas hvs. Tujuan dari penelitian ini adalah mengevaluasi kerjasama tim dan fasilitas kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan atau observasi dimana peneliti harus terjun langsung untuk mengamati objek dan lokasi penelitian. Pentingnya kerjasama tim dan fasilitas kerja karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan ditempat magang. Dimana fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Selain itu kerjasama tim sangat penting dalam perusahaan atau organisasi karena pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Maka dari itu pentingnya kerja sama tim antara karyawan dan atasan serta

fasilitas yang lengkap pada sebuah organisasi atau perusahaan akan menciptakan kenyamanan kerja serta motivasi kerja dalam karyawan tersebut.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan karena sumber daya manusia dapat menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih mengenai itu. Dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan satu sama lain antara karyawan dengan pemilik perusahaan sehingga dapat mendorong semangat untuk bekerja para karyawannya sehingga dapat memajukan perusahaan.

Selain sumber daya manusia, salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan yaitu kerjasama tim dan fasilitas kerja. Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. kerjasama tim akan menjadi suatu dorongan yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam teamwork. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual¹. Tim kerja menghasilkan sinergi positif apabila usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu perusahaan.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa². Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan pendorong dalam membantu kerja karyawan agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai sedangkan bagi penerima layanan dapat memberikan rasa nyaman dan

¹ Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge 2012. perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta, H. 406

² Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

kepuasaan ketika proses layanan berlangsung. Sedangkan menurut Suhardi adalah sikap/perbuatan yang perlu diberikan (menyenangkan atau tidak menyenangkan) kepada pihak lain. Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan memperimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Mengenai fenomena kerjasama tim dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja yaitu terjadi adanya komunikasi yang kurang efektif dalam tim, contoh permasalahan yang terjadi ketika pada saat magang di PT Asam Jawa yaitu disaat karyawan personalia kantor pusat meminta daftar lembur pada kerani kebun divisi. Berdasarkan pengamatan penulis, karena jarak antara kantor pusat dengan kantor divisi yang sangat jauh membuat komunikasi antara karyawan personalia dengan kerani divisi terjalin dengan kurang efektif, dan terjadi kerja sama tim yang kurang baik. Sehingga pada akhir bulan karyawan personalia kewalahan dalam menghitung lembur pada karyawan divisi, sehingga membuat karyawan personalia harus lembur untuk menghitung lembur karyawan divisi. Dengan permasalahan yang terjadi membuat karyawan kehilangan motivasi kerja karena beban kerja yang ditanggung lebih besar dari yang seharusnya.

Selanjutnya fenomena yang kedua, yaitu tentang fasilitas kerja. Contoh permasalahan yang terjadi ketika pada saat magang di PT Asam Jawa yaitu kurangnya pengecekan ketersediaan alat tulis kantor di PT Asam Jawa. Sehingga sering kehabisan stok alat tulis kantor yang membuat terhambatnya proses administrasi kantor seperti stok kartu gaji dan kertas hvs. Dengan sering terjadi permasalahan diatas membuat karyawan sering menunda pekerjaannya karena kehabisan ATK seperti kartu gaji. Dan pada akhirnya tugas karyawan di personalia sering menumpuk di akhir bulan.

Melihat permasalahan yang terdapat pada fenomena yang ada di atas tentunya menjadi bahan evaluasi yang ada dalam hal kerjasama tim dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja bisa berjalan dengan baik dan benar sebagaimana mestinya jika adanya lingkungan sehat serta kerja sama yang baik antara karyawan dan atasan serta fasilitas yang baik dari perusahaan terkait. Mengapa demikian karena jika kerja sama sudah terbentuk dengan baik, fasilitas seperti sarana dan prasarana tidak memadai maka timbulnya kenyamanan kerja serta motivasi kerja yang sudah diharapkan seperti, fokus

dalam bekerja, bersaing secara sehat, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat tercapai, maka dari itu peneliti tertarik dan melakukan penelitian sebagai hasil magang, dengan judul “ Peran Kerjasama Tim dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Asam Jawa”.

B. Kajian Teori

Permasalahan pertama tentang adanya komunikasi yang kurang efektif dalam tim kerja. Pada permasalahan tersebut solusi yang ditawarkan pada permasalahan tersebut yaitu teori komunikasi Internal. Brenan Effendy mendefenisikan komunikasi internal sebagai pertukan gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawaban tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran secara horizontal dan vertikal didalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Pada dasarnya komunikasi internal didalam organisasi, terbagi menjadi 3 bentuk :

1. Komunikasi vertikal, bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas kebawah disampaikan dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.
2. Komunikasi horisontal, bentuk komunikasi dalam organisasi ini adalah secara mendatar. Komunikasi ini berlangsung diantara diantara sesama karyawan/pegawai dan sebagainya. Komunikasi horisontal ini biasanya berlangsung didalam situasi yang tidak formal. Komunikasi horisontal ini berlangsung dengan cara tatap muka, melalui media elektronik seperti telepon, maupun pesan tertulis.
3. Komunikasi diagonal, bentuk komunikasi dalam organisasi ini sering juga disebut komunikasi silang. Proses ini berlangsung dari berlangsung dari seseorang ke orang lain dalam posisi yang berbeda.

Dalam teori persediaan, terdapat beberapa metode yang digunakan untuk menentukan jumlah pemesanan yang optimal, yaitu:

1. Metode Economic Order Quantity (EOQ): Metode EOQ adalah salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menentukan jumlah pemesanan yang optimal. Metode ini berfokus pada mencari titik di mana biaya pemesanan

dan biaya penyimpanan mencapai biaya total persediaan yang terendah. Dalam metode EOQ, terdapat beberapa variabel yang harus diketahui, antara lain:

- Permintaan tahunan: Jumlah barang yang diperlukan dalam satu tahun.
- Biaya pemesanan: Biaya yang terkait dengan setiap pesanan yang ditempatkan, seperti biaya administrasi atau biaya transportasi.
- Biaya penyimpanan: Biaya yang terkait dengan penyimpanan barang dalam persediaan, seperti biaya penyimpanan fisik, asuransi, atau kehilangan nilai barang.
- Lead time: Waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh barang setelah pemesanan ditempatkan.
- Tingkat bunga: Tingkat bunga yang digunakan untuk menghitung biaya penyimpanan.

Dengan menggunakan rumus EOQ, yaitu $EOQ = \sqrt{(2DS) / H}$, di mana D adalah permintaan tahunan, S adalah biaya pemesanan, dan H adalah biaya penyimpanan per unit per tahun, kita dapat menghitung jumlah pemesanan yang optimal untuk mencapai biaya total persediaan yang terendah.

2. Metode Reorder Point (ROP): Metode ROP digunakan untuk menentukan titik atau level persediaan pada saat pemesanan harus ditempatkan kembali. Metode ini mempertimbangkan tingkat permintaan dan waktu tunggu (lead time) untuk memastikan persediaan mencukupi saat mencapai titik reorder. Dalam metode ROP, terdapat beberapa variabel yang harus diketahui, antara lain:

- Permintaan harian rata-rata: Rata-rata permintaan per hari.
- Lead time: Waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh barang setelah pemesanan ditempatkan.
- Safety stock: Jumlah persediaan tambahan yang dipertahankan sebagai cadangan untuk mengatasi ketidakpastian dalam permintaan atau lead time.
- Dengan menggunakan rumus ROP, yaitu $ROP = (\text{Permintaan harian rata-rata} \times \text{Lead time}) + \text{Safety stock}$, kita dapat menentukan titik persediaan saat pemesanan harus ditempatkan kembali.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan metode khusus yang bertujuan untuk menjelaskan sesuatu yang khusus secara mendalam dan penelitian yang dilakukan di PT Asam Jawa dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam mungkin. Perkebunan PT Asam Jawa yang berlokasi di JL. Sumberjo, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dimana pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan atau observasi dimana peneliti harus terjun langsung untuk mengamati objek dan lokasi penelitian.

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yaitu data dengan makna, diperoleh melalui penggunaan data kualitatif, yang berupa kata-kata. Sumber Data dalam penelitian ini menggabungkan data primer dan sekunder. Data Primer adalah sumber informasi yang dikumpulkan langsung dari pihak pertama atau sumber aslinya. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif, yaitu membandingkan prosedur dan kebijakan perusahaan dengan fakta aktual di lapangan. Analisis data kualitatif menggunakan Model Miles and Huberman.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama penulis melaksanakan kegiatan Kerja Praktek (Magang) di PT Asam Jawa Bagian Personalia, ada beberapa masalah yang terjadi yaitu mengenai tentang fenomena kerjasama tim dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja yaitu terjadi adanya adanya komunikasi yang kurang efektif dalam tim, contoh permasalahan yang terjadi ketika pada saat magang di PT Asam Jawa yaitu disaat karyawan personalia kantor pusat meminta daftar lembur pada krani kebun divisi. Berdasarkan pengamatan penulis, dikarena jarak antara kantor pusat dengan kantor divisi yang sangat jauh membuat komunikasi antara karyawan personalia dengan krani divisi terjalin dengan kurang efektif, dan terjadi kerja sama tim yang kurang baik. Sehingga pada akhir bulan karyawan personalia kewalahan dalam menghitung lembur pada karyawan divisi, sehingga membuat karyawan personalia harus lembur untuk menghitung lembur karyawan divisi. Dengan permasalahan yang terjadi membuat karyawan hilang motivasi kerja karena beban kerja yang ditanggung lebih besar dari yang seharusnya.

Selanjutnya permasalahan yang kedua, kurangnya pengecekan ketersediaan alat tulis kantor di PT Asam Jawa. Sehingga sering kehabisan stok alat tulis kantor yang membuat terhambatnya proses administrasi kantor seperti stok kartu gaji dan kertas avs. Dengan sering terjadi permasalahan diatas membuat karyawan sering menunda pekerjaannya karena kehabisan ATK seperti kartu gaji. Dan pada akhirnya tugas karyawan di personalia sering menumpuk di akhir bulan

Permasalahan pertama tentang adanya komunikasi yang kurang efektif dalam tim kerja. Pada permasalahan tersebut solusi yang ditawarkan pada permasalahan tersebut yaitu teori komunikasi Internal. Brenan Effendy mendefenisikan komunikasi internal sebagai pertukan gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawaban tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran secara horisontal dan vertikal didalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Pada dasarnya komunikasi internal didalam organisasi, terbagi menjadi 3 bentuk :

1. Komunikasi vertikal, bentuk komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi yang terjadi dari atas kebawah disampaikan dan sebaliknya. Artinya komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik.
2. Komunikasi horisontal, bentuk komunikasi dalam organisasi ini adalah secara mendatar. Komunikasi ini berlangsung diantara diantara sesama karyawan/pegawai dan sebagainya. Komunikasi horisontal ini biasanya berlangsung didalam situasi yang tidak formal. Komunikasi horisontal ini berlangsung dengan cara tatap muka, melalui media elektronik seperti telepon, maupun pesan tertulis.
3. Komunikasi diagonal, bentuk komunikasi dalam organisasi ini sering juga disebut komunikasi silang. Proses ini berlangsung dari berlangsung dari seseorang ke orang lain dalam posisi yang berbeda.

Berdasarkan teori diatas, permasalahan yang ada di tempat magang penulis (PT. Asam Jawa) terletak pada komunikasi horisontal. Dimana adanya komunikasi

yang tidak efektif antara karyawan personalia dengan krani divisi. adapun solusi yang diberikan kepada tempat magang penulis (PT. Asam Jawa) yaitu :

1. Meningkatkan komunikasi yaitu dengan memperbaiki komunikasi antara karyawan personalia dan krani divisi, yaitu dengan cara menggunakan alat komunikasi yang lebih efisien, seperti email, atau alat kolaborasi online untuk mengurangi hambatan jarak yang jauh.
2. Mengatur pertemuan secara teratur yaitu melakukan pertemuan rutin antara karyawan personalia dan krani divisi agar dapat membantu memperkuat komunikasi dan koordinasi. Pertemuan ini dapat digunakan untuk memperjelas permintaan, memberikan dan menerima umpan balik.
3. Menetapkan prosedur dan aturan yang jelas yaitu dengan menyepakati prosedur yang dan format yang diharapkan untuk permintaan daftar lembur dapat membantu ununtuk menghindari kebingungan dan kesalahpahaman.

Permasalahan kedua tentang fasilitas kerja yaitu kurangnya pengecekan ketersediaan alat tulis kantor. Pada permasalahan tersebut solusi yang di tawarkan dalam permasalahan tersebut adalah teori persediaan barang. Teori Persediaan (Inventory Theory). Philip Kotler dan Kevin Lane Keller mengemukakan bahwasanya teori persediaan adalah kumpulan konsep dan teknik yang digunakan untuk mengelola persediaan barang secara efektif. Tujuannya adalah untuk menjaga ketersediaan barang yang memadai dalam menghadapi permintaan pelanggan, sambil mengoptimalkan biaya persediaan. Dalam teori persediaan, terdapat beberapa metode yang digunakan untuk menentukan jumlah pemesanan yang optimal, yaitu:

3. Metode Economic Order Quantity (EOQ): Metode EOQ adalah salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menentukan jumlah pemesanan yang optimal. Metode ini berfokus pada mencari titik di mana biaya pemesanan dan biaya penyimpanan mencapai biaya total persediaan yang terendah. Dalam metode EOQ, terdapat beberapa variabel yang harus diketahui, antara lain:
 - Permintaan tahunan: Jumlah barang yang diperlukan dalam satu tahun.
 - Biaya pemesanan: Biaya yang terkait dengan setiap pesanan yang ditempatkan, seperti biaya administrasi atau biaya transportasi.

- Biaya penyimpanan: Biaya yang terkait dengan penyimpanan barang dalam persediaan, seperti biaya penyimpanan fisik, asuransi, atau kehilangan nilai barang.
- Lead time: Waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh barang setelah pemesanan ditempatkan.
- Tingkat bunga: Tingkat bunga yang digunakan untuk menghitung biaya penyimpanan.

Dengan menggunakan rumus EOQ, yaitu $EOQ = \sqrt{((2DS) / H)}$, di mana D adalah permintaan tahunan, S adalah biaya pemesanan, dan H adalah biaya penyimpanan per unit per tahun, kita dapat menghitung jumlah pemesanan yang optimal untuk mencapai biaya total persediaan yang terendah.

4. Metode Reorder Point (ROP): Metode ROP digunakan untuk menentukan titik atau level persediaan pada saat pemesanan harus ditempatkan kembali. Metode ini mempertimbangkan tingkat permintaan dan waktu tunggu (lead time) untuk memastikan persediaan mencukupi saat mencapai titik reorder. Dalam metode ROP, terdapat beberapa variabel yang harus diketahui, antara lain:

- Permintaan harian rata-rata: Rata-rata permintaan per hari.
- Lead time: Waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh barang setelah pemesanan ditempatkan.
- Safety stock: Jumlah persediaan tambahan yang dipertahankan sebagai cadangan untuk mengatasi ketidakpastian dalam permintaan atau lead time.

Dengan menggunakan rumus ROP, yaitu $ROP = (\text{Permintaan harian rata-rata} \times \text{Lead time}) + \text{Safety stock}$, kita dapat menentukan titik persediaan saat pemesanan harus ditempatkan kembali.

Berdasarkan dengan teori diatas, maka untuk mengatasi masalah kehabisan stok dan terhambatnya proses administrasi kantor. Berikut solusi yang ditawarkan penulis terhadap perusahaan magang (PT. Asam Jawa) yaitu :

1. Metode penentuan jumlah pemesanan yang optimal yaitu dengan menerapkan metode penentuan jumlah pemesanan seperti EOQ (Economic Orde Quantity) dan Metode Reorder Point. Dengan menggunakan metode-metode ini, perusahaan magang penulis (PT.Asam Jawa) dapat menentukan jumlah optimal

untuk memesan alat tulis kantor yang meminimalkan biaya pengadaan dan menghindari kehabisan stok.

2. Analisis permintaan dan Lead Time yaitu dengan menerapkan analisis permintaan dan waktu tunggu (Lead Time) perusahaan magang penulis (PT.Asam Jawa) bisa untuk mempekirakan tingkat permintaan alat tulis kantor dan waktu yang dibutuhkan untuk pengadaan. Dengan cara perusahaan bisa melakukan analisis data historis dari 1 tahun belakang dan merencanakan pesanan berdasarkan estimasi permintaan dan lead time yang akurat.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya kerjasama tim dan fasilitas kerja karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Asam Jawa. Dimana fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan dalam proses kerja. Maka dari itu semakin lengkap fasilitas disuatu perusahaan atau organisasi maka akan meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan. Selain fasilitas kerja sama tim penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Karena pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Maka dari itu pentingnya kerja sama tim antara karyawan dan atasan serta fasilitas yang lengkap pada sebuah organisasi atau perusahaan akan menciptakan kenyamanan kerja serta motivasi kerja dalam karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Khoirul, and Edy Rahardja. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)." *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 4 (2017): 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Benny, Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar, Maulana Hutabarat, and Arwin Arwin. "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan." *Isbn: 978-623-93614-6-4* (2021): 251–254.
- Jufrizen, Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54.

Kurnia, Efry, Raihanah Daulay, and Fahreza Nugraha. "Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan." *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan 1*, no. 1 (2019): 365–372.

Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9, no. 1 (2020): 17–34.

Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. *Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Wijaya, Irwanda Ardhi, Rosida Apriliana Shahirah, and Margartha Evi Yuliana. "Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2, no. 3 (2022): 393–402.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2012. *perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta