

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Guntur Wijarangga¹, Tiara Lestari², Lili Karmela Fitriani³
gunturwijarangga@gmail.com¹, tiaralestari797@gmail.com², lili@uniku.ac.id³
Universitas Kuningan

Abstrak

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dari manajemen umum yang meliputi berbagai segi pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya kerjasama tim (teamwork). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review. Semua artikel yang digunakan untuk referensi pada jurnal ini bersumber dari google scholar, dengan waktu terbit 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, SLR.

Abstract

Human resources are one of the most valuable assets owned by an organization. The success of an organization in achieving its goals cannot be separated from the human resources it has, because human resources will organize and manage other resources owned by the organization to help realize the goals of the organization itself. Human Resource Management (HRM) is a field of general management which includes various aspects of controlling, implementing, organizing and planning. Performance in an organization is an answer to the success or failure of the organizational goals that have been set. To achieve organizational goals, teamwork is very necessary. The purpose of this research is to determine the influence of teamwork on employee performance. The method used in this research is Systematic Literature Review. All articles used as references in this journal are sourced from Google Scholar, published in the last 5 years. Based on the results of this research, it can be concluded that teamwork has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Teamwork, Employee Performance, SLR.

PENDAHULUAN

Organisasi didirikan dengan satu atau beberapa tujuan utama. Menurut Subkhi (2013) organisasi adalah sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih profit dalam kegiatan bisnisnya, sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama dalam organisasi tersebut (Saefullah, 2012).

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur

dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012).

Sumber daya manusia, salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang dari manajemen umum yang meliputi berbagai segi pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya yang relevan adalah karyawan organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu produktivitas perusahaan. Sebagai sumber daya perusahaan yang paling penting, karyawan harus selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidak tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis, 2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017). Sedangkan menurut Mangkunegaran (dalam Rini Astuti & Suhendri, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi atau perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim (Sirait, 2014).

Untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya kerjasama dalam tim atau sering dikenal dengan nama Team work yang berarti suatu yang melakukan aktivitas kerjasama lebih dari satu orang dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan bersama. Kerja sama tim sangat erat kaitannya dengan hasil yang didapat oleh karyawan. Ketika karyawan melakukan tugas secara bersama-sama, maka tugas akan semakin cepat dan lebih sederhana untuk diselesaikan yang membuat pekerjaan semakin efektif dan efisien. Kerjasama tim menurut Musriha (2013:99) mengatakan bahwa suatu kesatuan yang dimiliki lebih dari dua orang yang mengkomunikasikan pekerjaan dalam mencapai tujuan di sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Dwiarko & Pratiwi (2014), bahwa kerjasama tim (teamwork) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka artikel ini akan melakukan penelitian bersistematis literature review tentang “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merujuk dalam penelitian yang dilakukan oleh Fanti Nurul Zaqiyah dkk (2023). Variabel dalam penelitian ini adalah *kerjasama tim dan kinerja karyawan*.

Tahap pertama, *planning* atau perencanaan dimulai dengan menyusun *review question* (RQ) dan mengembangkan *protocol* terstruktur sesuai topic penelitian. Tahap Kedua, *Conducting* atau pelaksanaan yaitu dengan mengidentifikasi literature yang relevan, *screening abstract*, dan ekstraksi data. Tahapan terakhir *reporting* atau pelaporan yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

1. *Planning* / Perencanaan

Tahapan ini dimulai dengan menyusun sebuah pertanyaan sebagai acuan mencari, menyeleksi dan menganalisis data literature pertanyaan penelitian. Penyusunan pertanyaan dibuat berdasarkan kebutuhan dari topic yang dipilih. Berikut ini penyusunan pertanyaan pada penelitian ini:

Tabel 1. Research Question

RQ	Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Kayawan?
----	--

2. *Conducting*

Pada tahap *conducting* ada terdapat beberapa langkah. Langkah pertama yaitu mengidentifikasi literature yang bertujuan untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan untuk menjawab pertanyaan *Research Question* (RQ). Sumber yang digunakan pada penelitian ini adalah jurnal nasional dan internasional yang membahas tentang kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Publish Or Perish* dengan bersumber dari *Google Scholar*.

Langkah kedua adalah kriteria Inklusi and Eksklusi. Tahapan ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak untuk digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2019-2024, yang diperoleh software *Publish Or Perish*, dan jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Langkah ketiga yaitu *quality assesment*. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

Table 2. Quality Assesment

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2019-2024?	√	
QA2	Apakah paper jurnal berhubungan dengan kerjasama tim dan kinerja karyawan?	√	
QA3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs https://scholar.google.com/ ?	√	

Langkah selanjutnya yaitu menentukan kategori artikel dengan pengecualian atau kriteria eksklusi dan inklusi yang merupakan salah satu kegiatan studi pemetaan untuk tidak mengikutsertakan artikel yang tidak relevan dan mencakup artikel yang relevan (Zaqiyah et al., 2023). Pada penelitian ini, kami merumuskan kriteria inklusi dan eksklusi untuk mempermudah pemetaan dalam pengambilan literature yang diambil.

Table 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Inklusi	Eksklusi
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian berfokus pada kerjasama tim dan kinerja karyawan 2. Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris 3. Hanya jurnal dan conference 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jurnal tidak membahas kerjasama tim dan kinerja karyawan 2. Bahasa selain Indonesia dan Inggris 3. Tesis, disertasi, bagian buku, deskripsi produk dan literature

paper	yang tidak jelas
-------	------------------

Selanjutnya merangkum jurnal atau penelitian terdahulu yang sesuai dengan quality assessment, inklusi dan eksklusi. Penelitian terdahulu adalah penulisan karya-karya ilmiah atau jurnal yang relevan yang akan dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dengan permasalahan yang sama atau hampir sama.

Table 4. Penelitian Terdahulu

Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Phuong & Huy, 2022)	Effects Of Teamwork On Employee Performance: A Case Study Of The Hotel Sector In Can Tho City, Vietnam	Metode kualitatif	Hasil penelitian menegaskan bahwa peran penting kerja tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Alarafat & Doblas, 2021)	Impact Of Effective Teamwork On Employee Performance: The Case Of The Telecommunication Companies In The Kingdom Of Bahrain	Metode deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel kerja tim (komunikasi efektif, tingkat kepercayaan, keterampilan interpersonal, kohesi tim), terhadap kinerja karyawan, di perusahaan telekomunikasi di Bahrain
(Wanyeki et al., 2019)	Impact Of Teamwork On Employee Performance: Study Of Faculty Members In Kenyatta University		Temuan menunjukkan bahwa kerja sama tim terbukti berkaitan erat dengan kinerja individu karyawan
(Mendonça et al., 2021)	The Influence Of Employee Involvement, Work Environment, And Teamwork On Employee Performance (Case Study: Ministry Of Agriculture And Fisheries, Dili Timor-Leste)	Analisis deskriptif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Catur Widayati et al., 2021)	The Effect Of Emotional Intelligence,		Hasil penelitian menunjukkan

	Communication And Teamwork On Employee Performance		bahwa variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Khaerunnisa et al., 2022)	Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork dan learning organization dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Sellim Elektro. Besarnya pengaruh variabel teamwork dan variabel learning organization terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,3%
(Letsoin & Ratnasari, 2020)	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Metode kualitatif	Berdasarkan hasil uji T diketahui keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
(Siagian, 2020)	Pengaruh Kerjasama	Metode deskriptif	Hasil penelitian

	Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon	kuantitatif	menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim diperoleh $t_{hitung} (13,170) > t_{tabel} (2,011)$. Maka variable kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai, dengan nilai sig sebesar $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dengan nilai R Square didapat hasil sebesar $0,783$, ini artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar $0,783$ atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat sebesar $78,3\%$ sedangkan sisanya yaitu $21,7\%$ disebabkan oleh variable lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian
(Sari, 2022)	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap Prisdhy)	Metode kuantitatif asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja

			berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
(Hidayat et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh		Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
(Hidayat et al., 2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi signifikan secara langsung kinerja karyawan, tetapi memberi pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, juga memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui

			kepuasan kerja
(Muh.Saifuddin & Sijabat, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nasmoco Kaligawe	Metode kuantitatif	Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar 13.485 > t tabel 1660 yang artinya variabel kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Reporting

Tahap reporting merupakan tahap akhir dalam penelitian systematic literature review. Tahap ini meliputi penulisan hasil systematic literature review dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim dan kinerja karyawan sudah banyak diteliti sebelumnya, diantaranya adalah (Siagian, 2020) yang mengatakan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Semakin baik Kerjasama tim di Kantor AMC Kota Cirebon, maka akan semakin kompak dalam berkerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitasnya. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Catur, Arijanto, Purnamawati & Agustina, 2021) yang mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim mempunyai peranan yang penting dalam mencapai kinerja perusahaan, karena apabila terjalin kerja sama tim yang baik dan mampu menyelesaikan setiap tugas dan program kerja dengan tepat waktu dan efektif tentu akan menciptakan hasil kerja yang baik. Setiap pegawai harus selalu mengedepankan kepentingan bersama agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Kerja sama tim yang baik tentunya harus tetap dijaga dalam suatu perusahaan karena dengan kerja sama tim yang baik maka setiap beban kerja yang dihadapi akan terselesaikan tepat waktu dan efektif sesuai tujuan yang telah direncanakan. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu kerja sama tim sangat penting bagi kemajuan suatu Perusahaan.

Dari penjelasan di atas, bisa disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin kompak dalam berkerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Phuong & Huy, 2022), (Alarafat & Doblas, 2021), (Letsoin & Ratnasari, 2020), (Sari, 2022), (Arifin, 2020), dan (Saifuddin & Sijabat, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan melalui metode analisis systematic literature review dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana apabila terjalin kerjasama

tim yang baik dan kompak, maka akan mempermudah dan mempercepat suatu tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien dalam hal meningkatkan kinerja karyawan bagi organisasi atau perusahaan. Kerjasama tim memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kolaborasi yang efektif di antara anggota tim memungkinkan mereka untuk berbagi ide, menyelesaikan masalah bersama, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kerjasama yang baik, setiap anggota tim dapat memanfaatkan kekuatan dan keterampilan individu yang berbeda, sehingga menciptakan sinergi yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alarafat, M. A. A., & Doblax, M. (2021). Impact of Effective Teamwork on Employee Performance: The case of the Telecommunication Companies in the Kingdom of Bahrain. *A IKSP Journal of Innovative Writings*, 2(2), 7–19.
- Catur Widayati, C., Arijanto, A., Hellen Widjaja, P., & T. Fintura, A. (2021). the Effect of Emotional Intelligence, Communication and Teamwork on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 554–568. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3.843>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Khaerunnisa, Bambang Riono, S., & Dwi Harini. (2022). Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Selim Elektro. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 314–321. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.486>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Mendonça, P., Soares, A. D. C., Riana, G., & Da Costa, C. A. de J. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3(I), 12–23. <https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.32>
- Muh.Saifuddin, S., & Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–74. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.36>
- Phuong, V. H., & Huy, H. T. (2022). Effects of Teamwork on Employee Performance: a Case Study of the Hotel Sector in Can Tho City, Vietnam. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 41(2), 472–476. <https://doi.org/10.30892/gtg.41218-852>
- Sari, W. N. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 129–139. <http://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Wanyeki, M. N., Maina, C. W., Sanyanda, J. N., & Kiiru, D. (2019). Impact of Teamwork on Employee Performance: Study of Faculty Members in Kenyatta University. *Journal of Human Resources and Leadership*, 4(1), 1–8.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.