

SINERGI SUKSES: MEMBANGUN TIM KERJA DAN KEPEMIMPINAN CANDI MAS GROUP

Dwi Novitasari¹, Nur Widiastuti², Priyastiti³, Uswatun Chasanah⁴, Wahyu Purwanto⁵, Ary
Sutrichastini⁶

^{1,2,3,4,5,6}STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta, Indonesia

E-mail Author:: novita@stieww.ac.id

ABSTRAK

Candi Mas Group sebagai mitra adalah usaha SPBU dengan 7 cabang yang berada dititik strategis wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah. Selain itu, Candi Mas Group juga memiliki unit usaha lainnya seperti rumah makan, angkringan, mini market dan air mineral. Masalah yang dihadapi oleh mitra antara lain kurangnya pelatihan untuk membangun dan meningkatkan semangat teamwork dan kepemimpinan. Hal ini penting dilakukan karena perubahan lingkungan bisnis yang semakin ketat dan persaingan antar bisnis sejenis juga semakin tinggi. Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah memberikan solusi yang dapat dilakukan untuk masalah yang dihadapi mitra. Solusi tersebut adalah dengan mengadakan pelatihan tim kerja dan kepemimpinan. Pelatihan dilakukan dalam beberapa tahapan yaitu tahap persiapan, tahap kegiatan, tahap evaluasi dengan menggunakan metode simulasi permainan, ceramah diskusi dan membahas studi kasus bersama. Target luaran kegiatan atau tujuan antara lain peningkatan kompetensi dari mitra, terciptanya sinergi antara pimpinan dan bawahan, peningkatan pemahaman dan pengetahuan manajemen bagi masyarakat, peningkatan daya saing dan nilai tambah dari sumber daya manusia. Peserta kegiatan adalah karyawan dan pimpinan Candi Mas Group sebanyak 50 orang. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan sinergi dengan tim kerja dan kemampuan kepemimpinan yang semula hanya 12% meningkat menjadi 64%. Hasil dari pelatihan tim kerja dan kepemimpinan menunjukkan bahwa peserta sekarang memahami dan menyadari pentingnya sikap kepemimpinan bagi tim dan lingkungan kerja. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah bahwa peserta telah memperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya kerja sama, sikap kepemimpinan dan membangun rasa kebersamaan dalam menyelesaikan tugas.

Kata Kunci: pelatihan, tim kerja, kepemimpinan.

ABSTRACT

The Candi Mas Group, as a business partner, runs a gas station operation with seven branches in strategic locations across Yogyakarta and Central Java. Furthermore, the Candi Mas Group also operates various other businesses, including restaurants, angkringans (traditional food stalls), mini markets, and a mineral water production unit. The partners face challenges such as insufficient training to develop and enhance teamwork and leadership skills, which is critical due to the increasingly competitive business landscape and heightened competition among similar businesses. The objective of this community service initiative is to offer solutions to these issues. The proposed solution involves providing training in teamwork and leadership. This training is structured into several stages: preparation, implementation, evaluation, and monitoring, utilizing methods like simulation games, lectures, discussions, and case studies. The expected outcomes include enhancing the competencies of the partners, fostering synergy between leaders and subordinates, improving management knowledge and understanding within the community, and boosting the competitiveness and value of human resources. The training program involves 50 employees and leaders from the Candi Mas Group. The results demonstrate an improvement in teamwork synergy and leadership skills, with initial scores of

6.5-7.00 rising to 8.00-8.50. The training outcomes indicate that participants now recognize and understand the importance of leadership attitudes in the team and work environment. In conclusion, the participants have acquired knowledge and understanding of the significance of cooperation, leadership attitudes, and fostering a sense of unity in task completion.

Keywords: training, teamwork, leadership.

PENDAHULUAN

Sektor transportasi memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi nasional sekitar 5 persen. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 dan 2023, sektor transportasi mencatat pertumbuhan tertinggi dibandingkan sektor lain, yaitu sekitar 15%, yang turut mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia (Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, 2023). Konsumsi Bahan Bakar Minyak (BBM) untuk kendaraan ringan konvensional di Indonesia mencapai lebih dari 8 liter per 100 kilometer (km). Angka ini 40% lebih boros dibandingkan dengan konsumsi BBM di India, yang hanya 6 liter per 100 km (Media, 2023b). Hingga akhir 2022, terdapat setidaknya 125 juta unit sepeda motor di Indonesia. Diproyeksikan, pada tahun 2025, jumlah sepeda motor di Indonesia akan mencapai 150 juta unit, dengan rincian 139 juta unit sepeda motor BBM, 5 juta unit sepeda motor listrik baru, dan 6 juta unit sepeda motor konversi. Indonesia harus mengimpor sekitar 800 ribu barel minyak per hari karena total konsumsi BBM nasional mencapai sekitar 1,5 juta barel per hari, dengan sebagian besar konsumsi tersebut berasal dari sepeda motor (Republika.com, 2023).

Respon terhadap meningkatnya konsumsi, BPH Migas maka kuota BBM Peralite dan Solar juga meningkat untuk tahun 2023. Kuota JBT minyak tanah ditetapkan sebesar 0,5 juta KL dan minyak solar sebesar 17 juta KL. Sementara itu, kuota JBKP/Peralite ditingkatkan menjadi 32,56 juta KL, naik sekitar 2,6 juta KL dari tahun sebelumnya (Media, 2023a). Perkembangan sektor transportasi dan perubahan tren konsumsi BBM turut berkontribusi pada maraknya bisnis Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Pertamina, sebuah BUMN yang mengelola sumber daya alam seperti minyak dan gas bumi, menawarkan kerjasama untuk memiliki bisnis SPBU. Terdapat tiga jenis SPBU berdasarkan kepemilikan dan pengelolaannya. Pertama, SPBU yang sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh Pertamina disebut Corporate Owner Corporate Operate (COCO). Kedua, SPBU yang dimiliki oleh Pertamina tetapi dikelola oleh pihak swasta disebut Corporate Owner Dealer Operate (CODO). Terakhir, Dealer Owner Dealer Operate (DODO) adalah SPBU yang sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh pihak swasta. Kode yang biasanya tertera di papan harga atau plang SPBU terdiri dari dua angka yang berada di awal. Angka pertama dalam kode tersebut merupakan kode wilayah tempat pom bensin berada, sementara angka kedua menunjukkan kepemilikan SPBU. Kode SPBU Pertamina COCO dicirikan oleh angka 1 yang menunjukkan wilayah lokasi pom bensin. Kode 3 menunjukkan jenis SPBU CODO, dimana Pertamina memiliki kepemilikan tetapi dikelola oleh pihak swasta. Sedangkan kode 4 menandakan kepemilikan dan pengelolaan sepenuhnya oleh pihak swasta, atau dalam jenis DODO. (Kumparan.com, 2024; Media, 2022). Selain itu, terdapat tiga jenis SPBU Pertamina yang dapat dibedakan berdasarkan warnanya, yaitu merah, biru, dan hijau. Jumlah SPBU berwarna merah lebih banyak, sedangkan yang berwarna biru cenderung lebih sedikit. SPBU berwarna hijau, yang baru muncul beberapa tahun terakhir, jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan merah dan biru. SPBU merah, yang dimulai dengan program Pertamina Way tahun 2006, termasuk program SPBU Pasti Pas dengan target sertifikasi pada tahun 2010. Program ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan dan mengatasi kesan negatif. SPBU biru, atau SPBU Pasti Prima, adalah pengembangan dari konsep SPBU Pasti Pas sejak 2006, dengan menawarkan fasilitas

tambahan. SPBU hijau, dikenal sebagai GES, dirancang untuk menyediakan bahan bakar ramah lingkungan dan juga fasilitas pengisian untuk mobil listrik BEV dan PHEV (Media, 2022a).

Candi Mas Group merupakan perusahaan yang bermitra dengan Pertamina dalam penyediaan bahan bakar. Saat ini, mereka mengoperasikan 7 cabang SPBU yang tersebar di lokasi strategis di Yogyakarta dan Jawa Tengah. Layanan yang disediakan meliputi berbagai produk BBM Pertamina serta fasilitas non-BBM seperti Candimart, podjok kopi, ATM center, dan lainnya. Setiap cabang dilengkapi dengan fasilitas seperti mushola, toilet, dan tempat parkir yang luas. SPBU Candi Mas Group dimiliki oleh Bapak H. Sadarmasdar, seorang pengusaha lokal dari Cilacap, Jawa Tengah, dan telah memiliki sertifikasi Pasti Pas dari Pertamina. Perusahaan ini menjalin kerjasama dengan industri lokal, perusahaan oto bus, dan agen perjalanan. Dengan semangat "Spirit of Excellence", tim manajemen berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan konsumen. Meskipun demikian, mereka menyadari perlunya peningkatan dalam kegiatan yang berhubungan dengan tim kerja dan kepemimpinan untuk menjadi perusahaan yang sukses dan menjaga kualitas layanan. Manajemen Candi Mas Group rutin mengadakan rapat koordinasi dan evaluasi setiap awal bulan sebagai upaya untuk terus meningkatkan kinerja dan pelayanan. Namun, beberapa permasalahan masih ditemukan diantaranya kurangnya komunikasi efektif di antara anggota tim, kurangnya kolaborasi, kurangnya keterlibatan dan kontribusi, konflik interpersonal, kurangnya motivasi dan komitmen, serta kurangnya keterampilan kepemimpinan dalam mengelola dan menginspirasi tim. Kondisi ini, memerlukan tindak lanjut dengan mengadakan pelatihan yang bertujuan sebagai solusi permasalahan serta stimulus dan tindakan nyata perbaikan. Selain itu kegiatan ini bertujuan untuk kualifikasi mitra tentang tim kerja dan kepemimpinan, menciptakan harmoni antara manajemen dan karyawan, meningkatkan pemahaman dan wawasan manajemen di kalangan masyarakat, serta meningkatkan daya saing dan nilai tambah sumber daya manusia.

METODE

Tim kerja merupakan kumpulan individu yang interaksinya dinamis, saling tergantung, dan adaptif, serta memiliki kesamaan dalam tujuan atau misi. Tim kerja melibatkan proses dinamis di mana dua orang atau lebih dengan berbagai latar belakang dan keterampilan bekerja sama dalam menilai, merencanakan, atau mengevaluasi pekerjaan. Tim kerja mencakup kolaborasi interdependen, komunikasi terbuka, dan pengambilan keputusan bersama untuk menghasilkan nilai tambah bagi konsumen, organisasi, dan karyawan (Askari et al., 2020; Salas et al., 2015). Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang memengaruhi orang lain agar mencapai tujuan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih bersatu dan terpadu (Kjellström et al., 2020; Moldoveanu, 2019). Kegiatan pelatihan tim kerja dan kepemimpinan di Candi Mas Group diikuti oleh para manajer atau pimpinan serta staf yang berjumlah 50 orang. Pelaksanaan pengabdian masyarakat terdiri dari dua tahapan:

1. Tahap persiapan: identifikasi kekurangan atau permasalahan aktual dalam manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan guna memperbaiki proses layanan dan mengoptimalkan layanan. Pada tahap ini, langkah-langkah meliputi pendataan jumlah karyawan, menyusun jadwal dan jenis pelatihan yang diperlukan, persiapan tempat,

penyusunan *pre-test* dan materi pelatihan.

2. Tahap kegiatan: pelaksanaan *pre-test* untuk *screening* awal pemahaman peserta pelatihan tentang tim kerja dan kepemimpinan. Berikutnya melakukan pelatihan tentang tim kerja dan keterampilan kepemimpinan dengan menggunakan metode simulasi permainan, ceramah diskusi dan membahas studi kasus. Pelatihan tim kerja dilakukan di ruangan dan di area SPBU, dengan memberikan pemaparan, diskusi dan melakukan simulasi permainan. Jumlah simulasi permainan yang dilakukan sebanyak 8 permainan dan diawali dengan menyiapkan terlebih dahulu peralatan yang dibutuhkan. Simulasi permainan antara lain *scavenger hunt* (perburuan barang), *human knot* (ikatan manusia), *the perfect square* (kubus sempurna), *the mine field* (ladang ranjau) dan lain-lain. Durasi simulasi permainan antara 15 menit hingga 1 jam. Pelatihan kepemimpinan dilakukan dengan ceramah diskusi yaitu paparan materi kemudian dilanjutkan dengan diskusi bersama atau tanya jawab dan memecahkan studi kasus tentang kepemimpinan. Seluruh kegiatan pelatihan dilakukan secara terjadwal selama 2 hari di akhir minggu dan dilakukan berkelompok sehingga para peserta dapat bekerja sama dan berkoordinasi.
3. Tahap evaluasi: pelaksanaan *post-test* bagi peserta untuk mengetahui efektifitas pelatihan yang ditunjukkan dengan adanya perubahan sikap maupun tingkat pemahaman tentang pentingnya tim kerja serta kepemimpinan. Tingkat pemahaman/pengetahuan peserta tentang tim kerja dan kepemimpinan diukur dengan kuisioner yang terdiri dari 20 item pertanyaan, dengan skala penilaian: sangat baik (4), baik (3), cukup baik (2), kurang baik (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di Candi Mas Group ditemukan ketidakoptimalan pelayanan dapat diketahui melalui analisis data keluhan yang disampaikan oleh pelanggan. Manajemen telah mencatat jumlah dan jenis keluhan, termasuk masalah takaran pengisian bahan bakar, keluhan dari karyawan tentang *shift* kerja dan belum ada penyelesaian dari pimpinan, serta kebersihan fasilitas (Tabel 1. Data Keluhan). Selain itu, berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa karyawan cenderung bekerja secara individual dan belum pernah dilakukan pelatihan tentang tim kerja dan kepemimpinan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa adanya peningkatan pengetahuan dan pemahaman dari peserta kegiatan tentang tim kerja (Tabel 2. Hasil *Pre-test* dan *Post-test*). Peserta yang merupakan karyawan dan manajemen dari Candi Mas Group pada awalnya belum menyadari bahwa perlu adanya kolaborasi dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan tim kerja maka karyawan menyadari peran penting mereka untuk dapat saling memberikan dukungan dan bekerja sama serta berkontribusi pada kesuksesan usaha. Teori utama tentang efektivitas tim menyatakan bahwa efektivitas tim dimulai dari proses kognitif kolektif yang menjadi pendorong utama kinerja tim. Hasil studi

menunjukkan bahwa kognisi tim memiliki hubungan positif yang kuat dengan proses perilaku tim, motivasi, dan kinerja tim (Salas et al., 2005; Bisbey & Salas, 2019). Karakteristik tim yang efektif meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang terbagi dalam dimensi kepemimpinan tim, perilaku cadangan, pemantauan kinerja bersama, komunikasi, adaptasi, model mental bersama, kepercayaan bersama, dan orientasi tim (Salas, Sims, & Klein, 2004). Fokus tim kerja meliputi perilaku bersama (apa yang dilakukan anggota tim), sikap (apa yang dirasakan atau diyakini anggota tim), dan kognisi (apa yang dipikirkan atau diketahui oleh anggota tim) yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas. Aspek-aspek kritis yang harus diperhatikan dalam tim kerja meliputi kerjasama, penyelesaian konflik, koordinasi, komunikasi, pelatihan, dan pemikiran bersama (Salas et al., 2015). Kesuksesan kerja tim memerlukan kondisi yang sesuai, seperti arahan yang menarik, struktur yang kuat, konteks yang mendukung, dan pola pikir bersama. Kekurangan dalam hal ini dapat membuat tim rentan terhadap masalah. Pelatihan tim merupakan strategi yang umum digunakan untuk meningkatkan kinerja tim. Pelatihan tim mencakup penggunaan berbagai metode pengajaran yang telah terbukti efektif, seperti simulator, ceramah, dan video. Pelatihan tim yang efektif mematuhi prinsip-prinsip umum teori pembelajaran, menyampaikan informasi tentang perilaku tim yang diperlukan, memberikan kesempatan untuk latihan, dan memberikan umpan balik (Haas & Mortensen, 2016; Salas et al., 2019). Pendekatan dasar untuk melatih dan mengembangkan kerja tim melibatkan pendidikan kepada anggota tim dalam *setting* kelas, seperti memberi kuliah tentang pentingnya dukungan sosial dalam tim atau cara mengelola konflik antarpribadi (Gambar 1 dan 2 Kegiatan Pelatihan). Pendekatan ini bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas tim. Pendekatan kedua melibatkan format lokakarya interaktif di mana anggota tim berpartisipasi dalam kegiatan kelompok, seperti diskusi tentang tujuan tim atau studi kasus bersama. Pendekatan ketiga adalah pelatihan simulasi, dengan menerapkan keterampilan kerja tim, seperti komunikasi dan koordinasi antarpribadi (McEwan et al., 2017).

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa adanya antusiasme dari peserta untuk mengikuti pelatihan dan adanya peningkatan pengetahuan serta pemahaman dari peserta kegiatan tentang kepemimpinan (Tabel 2. Hasil *Pre-test* dan *Post-test*). Para manajer menyadari bahwa dirinya bukan hanya sekedar menjadi manajer tetapi juga memahami tentang pentingnya kemampuan untuk memotivasi, memberikan bimbingan untuk penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan serta memberikan kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan untuk tim kerja dan kepemimpinan meningkat, terbentuknya sinergi antara pimpinan dan bawahan, peningkatan pemahaman dan pengetahuan manajemen bagi masyarakat, peningkatan daya saing dan nilai tambah dari sumber daya manusia. Tujuh prinsip utama kepemimpinan berkelanjutan mencakup pembelajaran yang berlanjut, keberhasilan yang konsisten, mendukung kepemimpinan orang lain, menangani isu keadilan sosial, pengembangan sumber daya manusia dan material, memperkaya keanekaragaman lingkungan, serta terlibat aktif dengan lingkungan sekitar. Kunci-kunci sukses dalam pengalaman kepemimpinan termasuk

perubahan pola pikir, fokus global, pengembangan personal, dan peningkatan keterampilan bisnis dan kepemimpinan. Tiga komponen utama program pengembangan kepemimpinan yang sukses adalah mengembangkan keyakinan diri dalam kepemimpinan, memahami cara memotivasi orang lain, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan spesifik, seperti presentasi dan memberikan umpan balik. Memperbaiki keterampilan kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas interaksi antara pemimpin dan pengikut, yang pada gilirannya memotivasi pengikut. Efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari proses yang terus berkembang dan respons terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi, dan seringkali dianggap sebagai landasan bagi kinerja dan pertumbuhan organisasi (Hallo et al., 2020; Luria et al., 2019).

Tabel 1. Data Keluhan

Bulan	Jumlah Keluhan & Jenis Keluhan
November	- 5 layanan dan takaran - 45 <i>Shift</i> kerja - 25 Kebersihan
Desember	- 7 layanan dan takaran - 52 <i>Shift</i> kerja - 20 Kebersihan
Januari	- 9 layanan dan takaran - 60 <i>Shift</i> kerja - 17 Kebersihan

Sumber: SPBU Candi Mas (2023-2024).

Tabel 2. Hasil *Pre-test* dan *Post-test*

Skala	<i>Pre-test</i>		<i>Post-test</i>	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat baik	6	12	32	64
Baik	7	14	10	20
Cukup baik	27	54	4	8
Kurang baik	10	20	4	8
Jumlah	50	100	50	100

Sumber: Data hasil pelatihan (2024).



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan
(Sumber: Hasil Pelatihan Candi Mas Group, 2024)



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan
(Sumber: Hasil Pelatihan Candi Mas Group, 2024)

KESIMPULAN

Pelatihan tentang kerja tim dan kepemimpinan bertujuan untuk mendukung mitra dalam mengelola usaha guna menuju kesuksesan. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah terlaksananya pelatihan tim kerja untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya kerjasama dan semangat tim dalam bekerja bersama. Kesimpulan berikutnya adalah terlaksananya pelatihan kepemimpinan sehingga meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pentingnya sikap kepemimpinan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan kegiatan yang telah dilakukan, menyarankan langkah-langkah berikut untuk meningkatkan kompetensi karyawan di tempat mitra di masa mendatang yaitu, mengadakan kegiatan pelatihan secara terencana dan berkala bagi karyawan. Memantau dan mengevaluasi hasil dari setiap kegiatan pelatihan yang telah dilakukan untuk dijadikan pedoman dalam meningkatkan kompetensi dan layanan. Mendorong pengembangan kompetensi karyawan dengan mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga atau institusi lain.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sekaligus pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini mengucapkan terima kasih pada segenap jajaran pimpinan Candi Mas Group yang telah memberikan dukungan dan kesempatan untuk menyelenggarakan kegiatan.

REFERENSI

- Askari, G., Asghri, N., Gordji, M. E., Asgari, H., Filipe, J. A., & Azar, A. (2020). The Impact of Teamwork on an Organization's Performance: A Cooperative Game's Approach. *Mathematics*, 8(10), 1804. <https://doi.org/10.3390/math8101804>
- ESDM Catat Motor di Indonesia Habiskan Bensin 800 Ribu Barel per Hari. (2023, June 13). *Republika Online*. <https://republika.co.id/share/rw65dq502>
- Haas, M., & Mortensen, M. (n.d.). *The Secrets of Great Teamwork*.
- Hallo, L., Nguyen, T., Gorod, A., & Tran, P. (2020). Effectiveness of Leadership Decision-Making in Complex Systems. *Systems*, 8(1), 5. <https://doi.org/10.3390/systems8010005>
- Kjellström, S., Stålné, K., & Törnblom, O. (2020). Six ways of understanding leadership development: An exploration of increasing complexity. *Leadership*, 16(4), 434–460. <https://doi.org/10.1177/1742715020926731>
- Kode SPBU Pertamina Milik Pemerintah, Ini Cara Mengenalinya. (n.d.). *kumparan*. Retrieved May 16, 2024, from <https://kumparan.com/info-otomotif/kode-spbu-pertamina-milik-pemerintah-ini-cara-mengenalinya-22KlDhY0dZL>
- Luria, G., Kahana, A., Goldenberg, J., & Noam, Y. (2019). Leadership Development: Leadership Emergence to Leadership Effectiveness. *Small Group Research*, 50(5), 571–592. <https://doi.org/10.1177/1046496419865326>
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *PLOS ONE*, 12(1), e0169604. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Media, K. C. (2022a, July 24). Mengenal Jenis-jenis SPBU Pertamina: Merah, Biru, dan Hijau Halaman all. *KOMPAS.com*. <https://money.kompas.com/read/2022/07/24/083700226/mengenal-jenis-jenis-spbu-pertamina--merah-biru-dan-hijau>
- Media, K. C. (2022b, October 27). Berbeda, Ini Arti Kode SPBU Pertamina 31, 33, dan 34 Halaman all. *KOMPAS.com*. <https://www.kompas.com/tren/read/2022/10/27/123000265/berbeda-ini-arti-kode-spbu-pertamina-31-33-dan-34>
- Media, K. C. (2023a, January 7). Tren Konsumsi BBM Meningkat, Pemerintah Tambah Kuota Peralite dan Solar. *KOMPAS.com*. <https://money.kompas.com/read/2023/01/07/140000726/tren-konsumsi-bbm-meningkat-pemerintah-tambah-kuota-pertalite-dan-solar>
- Media, K. C. (2023b, February 7). Konsumsi BBM Kendaraan Bermotor di Indonesia Disebut Sangat Boros. *KOMPAS.com*. <https://otomotif.kompas.com/read/2023/02/07/172100715/konsumsi-bbm-kendaraan-bermotor-di-indonesia-disebut-sangat-boros>
- Moldoveanu, M. (2019). Gaps in traditional executive education are creating room for approaches that are more tailored and democratic.
- Pembangunan Infrastruktur Transportasi Turut Naikkan Posisi Indonesia dalam Global Competitiveness Index Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (n.d.). Retrieved May 16, 2024, from

<https://dephub.go.id/post/read/pembangunan-infrastruktur-transportasi-turut-naikkan-posisi-indonesia-dalam-global-competitiveness-index>

Salas, E., Bisbey, T. M., Traylor, A. M., & Rosen, M. A. (2019). Can Teamwork Promote Safety in Organizations?

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599–622. <https://doi.org/10.1002/hrm.21628>

Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>

Team Dynamics and Processes in the Workplace | Oxford Research Encyclopedia of Psychology. (n.d.). Retrieved May 16, 2024, from <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-13?d=%2F10.1093%2Facrefore%2F9780190236557.001.0001%2Facrefore-9780190236557-e-13&p=emailAQHJhVQX2Od2>