

**PENGARUH INDIVIDUAL PERFORMANCE TERHADAP
ORGANIZATIONAL GOAL MELALUI TEAM EFFECTIVENESS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah)**

Oleh

DINDA KHAIRUNNISA
NIM. 2440303110003

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen:
Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PALANGKARAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PALANGKA RAYA
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH INDIVIDUAL PERFORMANCE TERHADAP
ORGANIZATIONAL GOAL MELALUI TEAM EFFECTIVENESS
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah)**

Oleh

DINDA KHAIRUNNISA
NIM. 2440303110003

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Manajemen:

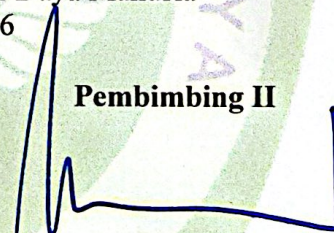
Bidang Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Palangka Raya, Juli 2026

Pembimbing I



Dr. Meitiana, SE., MM
NIP. 19660514 199203 2 002

Pembimbing II



Dr. Sunaryo Neneng, S.E., M.P
NIP. 19650401 1987003 1 007

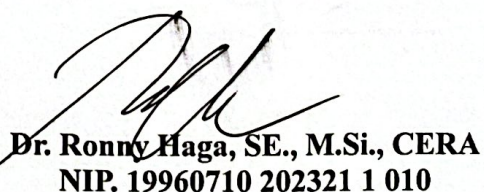
Mengetahui,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,



Dr. Sunaryo Neneng, S.E., M.P
NIP. 19650401 1987003 1 007

Program Studi Manajemen
Koordinator,



Dr. Ronny Haga, SE., M.Si., CERA
NIP. 19960710 202321 1 010

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH INDIVIDUAL PERFORMANCE TERHADAP ORGANIZATIONAL GOAL MELALUI TEAM EFFECTIVENESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah)

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Dinda Khairunnisa
NIM : 2440303110003
Jurusan/Prodi : Program Studi Magister Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah berhasil dipertahankan di depan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap

Tanda Tangan

Pembimbing 1 : Dr. Meitiana, SE.,MM

Pembimbing 2 : Dr. Sunaryo Neneng, SE.,MP

Penguji : Prof. Dr. Usup Riassy Christa, MM

Ditetapkan di : Palangka Raya

Tanggal : Juli 2026



LEMBAR PERNYATAAN ORIGINAL

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis saya, ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Palangka Raya maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Bab XX tentang sanksi karya ilmiah "**Pengaruh *Individual Performance Terhadap Organizational Goal Melalui Team Effectiveness Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah)***" dan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palangka Raya, Juli 2026
Yang membuat pernyataan

Materai 10000



Dinda Khairunnisa
2440303110003

ABSTRAK

Dinda Khairunnisa. 2026. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya. **Pengaruh *Individual Performance* Terhadap *Organizational Goal* Melalui *Team Effectiveness* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah)**. Dibimbing oleh Meitiana dan Sunaryo Neneng

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Individual Performance* terhadap *Organizational Goal* melalui *Team Effectiveness* sebagai variabel mediasi pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survey. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 121 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 4.0.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: Pertama, *Individual Performance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Team Effectiveness*, sehingga H1 diterima. Kedua, *Individual Performance* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *Organizational Goal*, sehingga H2 diterima. Ketiga, *Team Effectiveness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Goal*, sehingga H3 diterima. Keempat, *Team Effectiveness* terbukti memediasi secara parsial (*Partial mediation*) pengaruh *Individual Performance* terhadap *Organizational Goal*, sehingga H4 diterima. Mediasi bersifat parsial karena pengaruh langsung *Individual Performance* terhadap *Organizational Goal* tetap signifikan setelah dikontrol oleh *Team Effectiveness*, menunjukkan bahwa peningkatan kinerja individu berdampak pada pencapaian tujuan organisasi baik melalui jalur langsung maupun melalui penguatan Pengaruhktivitas tim.

Kata Kunci: *Individual Performance*, *Team Effectiveness*, *Organizational Goal*, Mediasi Parsial, PLS-SEM, Kejaksaan Tinggi Kalimantan Tengah

ABSTRACT

Dinda Khairunnisa. 2026. Thesis. Master's Program in Management, Faculty of Economics and Business, University of Palangka Raya. The Effect of Individual Performance on Organizational Goals Through Team Effectiveness as a Mediating Variable (A Study of the Central Kalimantan Provincial High Prosecutor's Office). Advised by Meitiana and Sunaryo Neneng.

This study aims to analyze the effect of Individual Performance on Organizational Goals through Team Effectiveness as a mediating variable at the Central Kalimantan Provincial High Prosecutor's Office. This study employs a quantitative approach using a survey research design. The sample size was determined using the Slovin formula with a 5% margin of error, resulting in a sample of 121 respondents. Data were collected using a questionnaire with a 1–5 Likert scale. Data analysis was performed using the Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method via SmartPLS 4.0 software.

The results of the hypothesis testing indicate that: First, Individual Performance was found to have a positive and significant effect on Team Effectiveness, thus H1 is accepted. Second, Individual Performance has a positive and significant direct effect on Organizational Goal, thus H2 is accepted. Third, Team Effectiveness has a positive and significant effect on Organizational Goal, thus H3 is accepted. Fourth, Team Effectiveness was found to partially mediate the effect of Individual Performance on Organizational Goals, so H4 is accepted. The mediation is partial because the direct effect of Individual Performance on Organizational Goals remains significant after controlling for Team Effectiveness, indicating that improved Individual Performance impacts the achievement of Organizational Goals both through a direct pathway and by enhancing Team Effectiveness.

Key words: *Individual Performance, Team Effectiveness, Organizational Goal, Partial mediation, PLS-SEM, Central Kalimantan Provincial Prosecutor's Office*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul " **Pengaruh *Individual Performance* Terhadap *Organizational Goal* Melalui *Team Effectiveness* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Kalimantan Tengah**". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

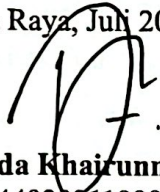
1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Salampak, MS., IPU** selaku Rektor Universitas Palangka Raya, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada Program Magister Manajemen;
2. Bapak **Dr. Sunaryo Neneng, SE., MP.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya, sekaligus dosen pembimbing II saya atas arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis;
3. Bapak **Dr. Ronni Haga, SE., M.Si., CERA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Palangka Raya;
4. Ibu **Dr. Meitiana, SE., MM.** selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, saran, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
5. Bapak/Ibu Dosen Penguji, atas segala masukan, kritik, dan saran yang sangat berharga untuk penyempurnaan tesis ini;
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf administrasi Program Magister Manajemen Universitas Palangka Raya, atas ilmu pengetahuan, bimbingan, dan pelayanan yang telah diberikan selama masa perkuliahan;

7. Bapak Kepala Kejaksaan Tinggi Kalimantan Tengah, beserta seluruh jajaran pimpinan dan pegawai, yang telah memberikan izin penelitian dan bantuan dalam pengumpulan data yang sangat berharga bagi penyelesaian tesis ini;
8. Seluruh responden penelitian di lingkungan Kejaksaan Tinggi Kalimantan Tengah, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini;
9. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda , dan Suami saya Tersayang serta seluruh keluarga besar, yang senantiasa memberikan doa, dukungan moril dan materil, motivasi, dan kasih sayang yang tiada henti kepada penulis;
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Angkatan 2024 atas kebersamaan, kerjasama, dan dukungan yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini;
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan terdapat banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen kinerja, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Tuhan Yang Maha Esa.

Palangka Raya, Juli 2026


Dinda Khairunnisa
2440303110003

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORIGINAL	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. <i>Individual Performance</i> (Kinerja Individu).....	6
2.1.1. Definisi dan Konsep Kinerja Individu.....	6
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu	8
2.1.3. Pengukuran Kinerja Individu.....	10
2.2. <i>Team Effectiveness</i> (Pengaruhktivitas Tim).....	13
2.2.1. Konsep Pengaruhktivitas Tim.....	13
2.2.2. Dimensi dan Indikator Pengaruhktivitas Tim.....	16
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengaruhktivitas Tim	19
2.3. <i>Organizational Goal</i> (Tujuan Organisasi)	23
2.3.1. Konsep Tujuan Organisasi.....	23
2.3.2. Karakteristik Tujuan Organisasi yang Pengaruhktivif.....	26
2.3.3. Pencapaian Tujuan Organisasi	30
2.4. Teori-Teori Pendukung	33
2.5. Penelitian Terdahulu	34

2.6. Kerangka Konseptual.....	42
2.7. Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	48
3.2. Jenis Penelitian	49
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.3.1. Lokasi Penelitian	50
3.3.2. Waktu Penelitian.....	50
3.4. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.4.1. Populasi	51
3.4.2. Sampel	51
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	52
3.5.1. Data Primer.....	52
3.5.2. Data Sekunder	53
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6.1. Kuesioner (Angket)	53
3.6.2. Studi Dokumentasi	54
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	54
3.8. Instrumen Penelitian	56
3.8.1. Pengembangan Instrumen.....	56
3.8.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	57
3.9. Teknik Analisis Data.....	57
3.9.1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58
3.9.2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
3.9.3. Pengujian Pengaruh Mediasi	59
3.9.4. Model Persamaan Struktural	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.1.1. Gambaran Umum Kejaksaan Tinggi Kalimantan Tengah	61
4.1.2. Karakteristik Responden.....	67

4.1.3. Analisis Deskriptif Variabel <i>Individual Performance</i> (X).....	69
4.1.4. Analisis Deskriptif Variabel <i>Team Effectiveness</i> (M)	70
4.1.5. Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Goal</i> (Y).....	72
4.1.6. Uji Outer Loadings (Reliabilitas Indikator)	73
4.1.7. Uji Reliabilitas Konstruk	76
4.1.8. Uji Validitas Konvergen <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	77
4.1.9. Uji Validitas Diskriminan Kriteria <i>Fornell-Larcker</i>	78
4.1.10. Uji Validitas Diskriminan HTMT	79
4.1.11. Skema Model Program SEM-PLS.....	80
4.1.12. Koefisien Determinasi (R^2 dan R^2 Adjusted).....	82
4.1.13. Pengujian Pengaruh Langsung (Direct effects)	83
4.1.14. Pengujian Pengaruh Mediasi (Indirect effects)	84
4.1.15. Hasil Pengujian Hipotesis.....	85
4.2. Pembahasan	86
4.2.1. Pengaruh <i>Individual Performance</i> terhadap <i>Organizational Goal</i>	86
4.2.2. Pengaruh <i>Individual Performance</i> terhadap <i>Team Effectiveness</i>	86
4.2.3. Pengaruh <i>Team Effectiveness</i> terhadap <i>Organizational Goal</i>	88
4.2.4. Peran Mediasi <i>Team Effectiveness</i> (<i>Partial mediation</i>).....	88
4.2.5. Implikasi Teoretis	90
4.2.6. Implikasi Praktis	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1. Kesimpulan	96
5.2. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	67
Tabel 4.2. Deskripsi Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Individual Performance</i>	69
Tabel 4.3. Deskripsi Persepsi Responden terhadap Variabel <i>Team Effectiveness (M)</i>	71
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel <i>Organizational Goal (Y)</i>	72
Tabel 4.5. Hasil outer loadings Seluruh Indikator	73
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk	76
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Konvergen AVE.....	77
Tabel 4.8. <i>Kriteria Fornell-Larcker</i>	78
Tabel 4.9. <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i>	79
Tabel 4.10. <i>Koefisien Determinasi (R² dan R² Adjusted)</i>	82
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Path Coefficients <i>Direct effects (Bootstrap 500 Iterasi)</i>	82
Tabel 4.12. Hasil Uji Pengaruh Mediasi <i>Specific indirect effects</i>	83
Tabel 4.13. Hasil Pengujian Hipotesis	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	43
Gambar 4.1. Doktrin Kejaksaan	64
Gambar 4.2. Struktur Organisasi	66
Gambar 4.3. Skema Model Structural	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Quisioner Penelitian.....	109
Lampiran 2. Karakteristik Responden.....	116
Lampiran 3. Hasil Qusioner <i>Individual Performance</i>	119
Lampiran 4 Hasil Qusioner <i>Team Effectiveness</i>	123
Lampiran 5 Hasil Qusioner Organizational	127
Lampiran 6. Penelitian Terdahulu.....	131
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian dari Instansi.....	131
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian dari Kampus	131
Lampiran 9. Hasil Uji SEM-PLS	137
Lampiran 10. Dokumentasi Penelitian.....	139

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Pierce, C. A. (2024). Performance management systems: A multidimensional and multilevel framework. *Journal of Management*, 50(2), 573-605.
- Amarulloh, R. R., & Irvani, A. I. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan: Sebuah Panduan Praktis*. Sigufi Artha Nusantara.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). Kogan Page Publishers. <https://www.koganpage.com/product/armstrongs-handbook-of-performance-management-9781398608344>
- Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2021). *Strategic management and competitive advantage: Concepts and cases* (7th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/strategic-management-and-competitive-advantage-concepts-and-cases/P200000006230>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2024). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance* (2nd ed.). Harvard Business Press.
- Bell, S. T., Fisher, D. M., Brown, S. G., & Mann, K. E. (2021). An approach for conducting actionable research with extreme teams. *Journal of Management*, 47(7), 1740-1771. <https://doi.org/10.1177/0149206320967068>
- Bliese, P. D., Maltarich, M. A., Hendricks, J. L., Hofmann, D. A., & Adler, A. B. (2021). Improving the measurement of group-level constructs by optimizing between-group differentiation. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), 377-394. <https://doi.org/10.1037/apl0000779>
- BPS Kalimantan Tengah. (2023). *Kalimantan Tengah dalam angka 2023*. Palangka Raya: Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Tengah. <https://kalteng.bps.go.id/publication/2023/02/28/kalimantan-tengah-dalam-angka-2023.html>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (2021). A theory of performance. In N. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Personnel selection in organizations* (2nd ed., pp. 35-70). Jossey-Bass. <https://doi.org/10.1002/9781119736868.ch2>
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2023). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 76(1), 225-263. <https://doi.org/10.1111/peps.12505>
- Chan, D. (2021). So why ask me? Are self-report data really that bad? In C. E. Lance & R. J. Vandenberg (Eds.), *More statistical and methodological myths and urban legends* (pp. 311-338). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429330803>

- Chen, G., & Klimoski, R. J. (2022). Multi-level performance relationships: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 412-431. <https://doi.org/10.1037/apl0000892>
- Darmaileny, D., Adriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh tata kelola dan kompetensi terhadap kinerja organisasi dimediasi perilaku inovatif pada badan usaha milik desa (bum desa) dalam wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 599-612
- Deloitte. (2023). Global human capital trends 2023: New fundamentals for a boundaryless world. Deloitte Insights.
- DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2022). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000703>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Page, M., & Brunsveld, N. (2023). Essentials of business research methods (4th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, S., & Pasaribu, R. (2025). Peran organizational citizenship behavior dalam meningkatkan Pengaruhktivitas tim kerja: Studi dalam konteks organisasi modern. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1)
- Hermawan, S., & Sudirman, A. (2023). Kinerja individu dan Pengaruhktivitas institusi penegak hukum: Studi pada kejaksaaan di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 53(1), 78-96. <https://doi.org/10.21143/jhp.v53i1.xxxx>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2023). Strategy execution: Achieving operational excellence through business process management. *Harvard Business Review*, 101(1), 64-77. <https://hbr.org/2023/01/strategy-execution>
- Kejaksaaan Agung RI. (2022). *Laporan kinerja instansi pemerintah (LKIP) Kejaksaaan Agung Republik Indonesia tahun 2022*. Jakarta: Kejaksaaan Agung RI. https://www.kejaksaaan.go.id/unit_kejaksaaan.php?idu=1&idsu=34
- Kejaksaaan Tinggi Kalimantan Tengah. (2024). Laporan kinerja (LKj) Kejaksaaan Tinggi Kalimantan Tengah tahun 2023. Palangka Raya: Kejaksaaan Tinggi Kalimantan Tengah.
- Kemenpan RB. (2021). *Roadmap reformasi birokrasi 2020-2024*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI. <https://www.menpan.go.id/site/reformasi-birokrasi/road-map-rb-2020-2024>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2021). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 68(1), 229-244. <https://doi.org/10.3233/WOR-213438>

- Kozlowski, S. W. J., & Klein, K. J. (2023). A multilevel approach to theory and research in organizations. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations* (pp. 3-90). Jossey-Bass.
- Kurniawan, A., Wijaya, S., & Santoso, B. (2023). Implementasi manajemen kinerja berbasis kompetensi di instansi pemerintah Indonesia: Analisis tingkat kematangan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 145-162. <https://doi.org/10.26618/jap.v14i2.8234>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2022). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 77(3), 281-297. <https://doi.org/10.1037/amp0000862>
- Mahsyar, A., & Widodo, N. (2022). Manajemen kinerja organisasi publik: Antara idealitas dan realitas. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 33-51. <https://doi.org/10.26618/ojap.v12i1.xxxx>
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya. <https://www.rosdakarya.com/manajemen-sdm-mangkunegara/>
- Marlinawati, M. (2025). Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Society and Scientific Studies*, 1(2), 20-32.
- Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2024). A century of work teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 109(1), 3-28. <https://doi.org/10.1037/apl0001067>
- Moore, M. H. (2021). Public value accounting: Establishing the philosophical basis. *Public Administration Review*, 81(3), 465-477. <https://doi.org/10.1111/puar.13268>
- Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. (2021). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. *The Leadership Quarterly*, 32(6), 101492. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101492>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2024). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Nugroho, T., & Prasetyo, H. (2022). *Individual Performance dan Team Effectiveness: Bukti dari birokrasi pemerintahan Indonesia*. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(2), 155-170. <https://doi.org/10.31258/jkp.v13i2.xxxx>
- Ombudsman RI. (2023). *Laporan tahunan Ombudsman Republik Indonesia 2022: Potret pelayanan publik nasional*. Jakarta: Ombudsman RI. <https://www.ombudsman.go.id/laporan/detail/laporan-tahunan-2022>
- Prasojo, E. (2021). *Reformasi birokrasi Indonesia: Sebuah perjalanan panjang*. Jakarta: Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI. <https://www.ui.ac.id/reformasi-birokrasi-indonesia/>

- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen strategik & pengambilan keputusan korporasi* (Edisi terbaru). Jakarta: Bumi Aksara. <https://bumiaksara.com/manajemen-strategik/>
- Preacher, K. J., Zhang, Z., & Zyphur, M. J. (2023). Multilevel structural equation models for assessing moderation within and across levels of analysis. *Psychological Methods*, 28(2), 346-369. <https://doi.org/10.1037/met0000382>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000005858>
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2023). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 62(1), 109-129. <https://doi.org/10.1002/hrm.22130>
- Sanghi, S. (2021). *The handbook of competency mapping: Understanding, designing and implementing competency models in organizations* (4th ed.). SAGE Publications India. <https://doi.org/10.4135/9789354793516>
- Sanjaya, I. M., & Wijaya, C. (2023). *Team Effectiveness* sebagai prediktor *Organizational Goal* pada lembaga penegak hukum Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 22(1), 89-105. <https://doi.org/10.30872/jem.v22i1.xxxx>
- Schmidt, F. L., Oh, I. S., & Shaffer, J. A. (2022). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 148(11-12), 933-1012. <https://doi.org/10.1037/bul0000388>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: A skill-building approach* (9th ed.). Chichester: John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (2022). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization* (Revised & Updated ed.). Currency. <https://www.penguinrandomhouse.com/books/223896/the-fifth-discipline-by-peter-m-senge/>
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi ke-19). Jakarta: Bumi Aksara. <https://bumiaksara.com/manajemen-sdm-siagian/>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2023). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of Individual Performance* (pp. 3-25). Wiley.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, M. (2022). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya* (Edisi terbaru). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/perilaku-organisasi/>

- Troth, A. C., & Guest, D. E. (2021). The case for psychology in human resource management research. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 96–110. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12296>
- Verbeeten, F. H. M., & Speklé, R. F. (2022). Management control, results-oriented culture and public sector performance: Empirical evidence on new public management. *Organization Studies*, 43(6), 853-884. <https://doi.org/10.1177/01708406211359925>
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-7). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/manajemen-kinerja-wibowo/>
- World Bank. (2022). *World development report 2022: Finance for an equitable recovery*. Washington, DC: The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1730-4>
- Zhang, Y., Wang, L., & Liu, M. (2024). Performance management research: A bibliometric analysis of trends and patterns (2015-2024). *International Journal of Human Resource Management*, 35(4), 678-712. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2287654>