

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL
MADANI CABANG ACEH (PNM)**

SKRIPSI

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Untuk Mencapai
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH

NOPI NINGSING

NPM: 19310149

PRODI: Manajemen



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)

BANDA ACEH

2023

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
PERNYATAAN.....	vii
ABSTRAK.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang dan Permasalahan	1
1.2 Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Skop Penelitian	8

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.2 Kerjasama Tim	11
2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	12
2.2.3 Faktor- faktorYang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	13
2.2.2 Indikator Kerjasama Tim	12
2.3 Budaya Organisasi.....	13
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.3.2 Faktor-faktorYang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.3.4 PenelitianTerdahulu.....	15
2.3.5 Kerangka Konseptual.....	17
2.3.6 Hipotesis Penelitian	18

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel.....	19
3.1.2 Metode Penarikan Sampel	19
3.1.3 Metode Pengumpulan Data.....	20
3.1.5 Operasional Variabel	20
3.1.4 Metode Analisis Data	20

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	28
4.2 Analisis Deskriptif.....	30
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	30
4.2.2 Variabel Kerjasama Tim.....	32
4.2.3 Variabel Budaya Organisasi	33
4.3 Pengujian Instrumen Data.....	35
4.3.1 Pengujian Validitas	35
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	36

4.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	37
4.4.1 Pengujian Normalitas	37
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	38
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	38
4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	40
4.5.1 Analisis Regresi.....	40
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	42
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Silmutan	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	45
DAFTAR PERPUSTAKAAN	46
DAFTAR LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel III.I	Penelitian Terdahulu	16
Tabel III.I	Skala Likert.....	22
Tabel II.I	Operasionalisasi Variabel	21
Tabel IV.I	Karakteristik Responden	28
Tabel IV.2	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	30
Tabel IV.3	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim.....	32
Tabel IV.4	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	34
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas	35
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas variable penelitian (Alpha).....	39
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel IV.8	Pengaruh variable bebas terhadap Kinerja Karyawan	40
Tabel IV.9	Model Summary	42
Tabel IV.10	ANOVA	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I	Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar IV 1	Hasil Uji Normalitas	37
Gambar IV 2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	48

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nopi Ningsing

NPM : 19310149

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat satu bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi buku atau bentuk lain yang saya kuitp dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka sayaan menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 12 Juni 2023
Saya yang membuat pernyataan

Nopi Ningsing

ABSTRAK

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MANADI CABANG ACEH (PNM).

Nama : Nopi Ningsing

NPM 19310149

Prodi : Manajemen

Pembimbing I : Banta Karollah, SE, M.S.M

Pembimbing II : Zenitha Maulida, SE, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 41 karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic package for social science*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian ini yaitu berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} pada variabel kerjasama tim X_1 (3,589) lebih besar dari t_{tabel} (2,023) dan pada variabel budaya organisasi X_2 yaitu nilai t_{hitung} (2,750) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,023) maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa dapat pengaruh antara kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM). Sedangkan dari hasil uji signifikansi secara simultan di peroleh nilai

F_{hitung} (4.682) lebih besar dari F_{table} (2,852).

Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel kerjasama tim (X_1), dukungan budaya organisasi (X_2) berpengaruh sangat nyata (*highsignificant*) terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM). Dari hasil penelitian ini, bahwa kerjasama tim dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan silmutan terhadap Kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).

Kata kunci: *kerjasama tim, budaya organisasi dan kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan Rahmad dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan judul” **Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanal Madani Cabang Aceh (PNM)**” Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.

Selama proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan sebagai pihak, penulis mendapatkan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini oleh itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Banta Karollah SE, M.S.M selaku Ketua Sekolah Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh. Yang sekaligus menjadi dosen pembimbing Pertama saya yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing serta memberikan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Yusra, B.Sc, MBA selaku ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
3. Ibu Zenitha Maulida, SE, M.M Pembimbing II penulisan skripsi ini yang telah banyak membeikan masukan dan saran kepada penulis dalam rangka kesempurnaan penulis skripsi ini.

4. Seluruh dosen dan segenap staf di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
5. Ayah dan ibunda yang telah memberikan doa, dorongan dan semangat kepada penulis.
6. Teman-teman dan semua yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan untuk kesempurnaanya dimasa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi penulis pada khususnya maupun bagi pihak yang memerlukan pada umumnya.

Banda Aceh, 12 Juni 2023

Nopi Ningsing

DAFTAR RIWAT HIDUP

Nama : Nopi Ningsing
NPM : 19310149
Tempat/Tanggal Lahir : Aceh 20 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Rantau Selamat, Kec. Tadu Raya Keb. Nagan Raya
Email : nopiningsing098@gmail.com

Riwayat Pendidikan yang ditempuh

1. Min Upt II Lamine
2. SMP Negeri 4 Kuala
3. SMA Negeri I Tadu Raya

Nama Orang Tua

Ayah : Zainuddin
Ibu : Sutami

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat di
pergunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 12 Juni 2023
Yang Menyatakan

Nopi Ningsing
NPM. 19310149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia dijadikan sebagai penopang serta sebagai penggerak terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengaruh, dorongan, daya, dan karya (resiko, rasa dan raksa). Sehingga dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dapat memanfaatkan potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan kinerja karyawan yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu syarat untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan mempunyai tujuan yaitu, untuk mendapatkan keuntungan dan juga untuk meningkatkan nilai-nilai perusahaan, maka dari itu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan masalah penting dalam kegiatan manajemen, karena hal tersebut dapat dijadikan umpan balik bagi pengelola dan para pembuat keputusan. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang, diantaranya budaya organisasi dan kerjasama tim yang ada pada organisasi itu sendiri.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Fajrin (2018:120) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan.

Menurut Gibson (2013:213) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma dan etika. Dalam mencapai kinerja perusahaan tersebut tentu dibutuhkan kerjasama tim yang solid atau baik.

Kinerja karyawan pada PT. Permodalan Madani Cabang Aceh (PNM) masih tergolong belum optimal karena beberapa pekerjaan belum dapat diselesaikan secara maksimal, karena masih terdapat kerjasama tim yang kurang solid, karena kurangnya komunikasi.

Kerjasama tim adalah sekelompok individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien. Menurut Putri dan Sariyathi (2017:3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk

memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Menurut Sartono (2014:799) kerjasama tim adalah proses orang aktif berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Anggraeni dan Saragih (2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang berkerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Dan dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam suatu pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerjasama tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari kerjasama tim. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak ada kehidupan dalam tim jelas akan terganggu, bahkan dalam satu tim bisa jadi berasal dari latar belakang divisi yang berbeda yang terkadang menyimpan pula perselisihan. Oleh karena itu penting untuk menyadari bahwa kebersamaan sebagai anggota tim di atas segalanya. Keakraban tim yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota

tim saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota tim.

Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan, selain itu ketrampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki Soleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Dan perbedaan antar tim justru merupakan potensi yang akan membuat sebuah tim menjadi kreatif dan inovatif. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim.

Fenomena pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM) dapat dijelaskan bahwa, masih terdapat kerjasama tim yang kurang baik yaitu karena kurangnya komunikasi antar sesama dan kurangnya berkerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas. Kemudian kesadaran dalam berkerjasama tim masih rendah sehingga untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan akan sulit tercapai, karena tidak adanya kesadaran dan tanggung jawab dalam tim, dan tidak saling mendengarkan masukan yang diberikan oleh setiap anggota tim juga membuat kerjasama tim tidak berjalan dengan baik. Dalam

pembentukan kinerja karyawan, selain faktor kerjasama tim, juga ada faktor lain seperti, budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam, jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Menurut Torang (2014:106) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang berulang-ulang dan menjadi nilai (value) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Menurut Zuki (2016:33) mengatakan budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut Wahab (2016:49) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya Organisasi yang terdapat pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM) yaitu do'a bersama sebelum melakukan aktivitas atau pekerjaan, evaluasi dan briefing. Adapun masalah budaya organisasi yang terdapat

pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM) yaitu, masih terdapat karyawan yang tidak melakukan doa'a bersama dan masih terdapat karyawan yang kurang memperhatikan atau menyimak saat melakukan *briefing* dan evaluasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk dan memfokuskan dan mengkaji lebih dalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PERMODALAN NASIONAL MANADI Cabang Aceh (PNM).**

1.2 Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).
3. Apakah kerjasama tim dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Aceh (PNM).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.
2. Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

1. Penelitian ini diharapkan supaya membuat peneliti lebih semangat dalam melakukan penelitian atau karya ilmiah.
2. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu penyajian informasi untuk penelitian serupa.

3. Berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada organisasi guna peningkatan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi timbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

1.5 Skop penelitian

Penelitian pengambilan bidang ilmu manajemen dan konsentrasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menitikberatkan pada pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI Cabang Aceh (PNM). Skop analisis menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Banda Aceh (PNM). Jalan Punge Blang Cut, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh, provinsi Aceh. Kodepos 23116

DAFTAR PERPUSTAKAAN

- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah Eproceedings of Management*, 6(1).
- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- A. Kristanto. (20015). *Perancangan Sistem Informasi.*, Gava Media. Yogyakarta
- Fajrin, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi dan Proporsional beban kerja. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 218-220.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, TumbuhKembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hermanto, H. (2020) *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam*. PhD Thesis. Prodi Manajemen.
- Indriantoro (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta.
- Kristanto, Harris. (2015). Keadilan organisasi, kotmitmen organisasi dan dan Kinerja Karyawan. *JMK*, Vol. 17 No, Hal 86-98
- Khoirul, ABS. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *Jurnal Riset Manajemen*, 6(4).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosda Karya*.
- Manurung, M (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan di Koperasi Sekjan Kemdikbud senayan jakrata. *Jurnal ilmiah widya*.

- Masyithah, S.M. et al. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. Simen (Akuntansi Dan Manajemen) STIES. (9)1.*
- Mathis, R.L.&J.H Jackson (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba. Jakarta.
- Nugraha, D. S. G., & Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh karakteristik personal, Etika, Dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja auditor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA), 9(7).*
- Nursodik, F. E (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2), 316-325.*
- Nurdin Ismail. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial.* Surabaya Media Sahabat Cendekia
- Putri, L. D., & Sariyathi, N.K. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud. 6(6). 3398-3426.*
- Robbins, S.P., (2014), *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I Dan II Prinhalindo, Jakarta.*
- Randi, C., Yudyawati, K. N., & Andromeda, Z. I. (2018). Estimasi Kedalaman Sesar Sorong Menggunakan Metode Double Difference. *Jurnal Meteorologi Klimatologi dan Geofisika, 5(2), 79-86.*
- Robbins, S (2013) *Perlaku organisasi, Jilid II, Ahli Bahasa: Hadyana Pujaatmaja*
- Robbins & Timothy (2015). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Jurnal of Office*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi Cetakan ke-10.* Yogyakarta. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabet.
- Simamora, H., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. STIEY. Yogyakarta.*

- Sartono, Lidya Natalia. 2014. Pengaruh Kerja Tim dan Organizational Learning terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal.Manajemen Pendidikan. Vol 5 (1). Diakses tanggal 05-12-201.*
- Sekaran, Uma. (2013). *Research Methods for Business*. Jakrta: Selemba Empat.
- Soedjono, (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 7, No, 1, Maret, hal 23 Surabaya.*
- Sulaksono, Hari, (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja, Yogyakarta CV Budi Utama Anggota IKAPI
- Torang, Syamsir, (2016), Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi), Bandung: Alfabeta
- Triatmanto, (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan Peningkatan Kinerja Karyawan di Hotel Shaid Montanan 1 Malang.
- Wahab (2016). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah.CV Budi Utama,Yogyakarta.*
- Wahyu Clara, (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kinerja karyawan pada PT. Asia Baru Plastik Bandung, Skripsi Universitas Kriseten Maranatha.
- Zuki, K, (2016), Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen, Yogyakarta.

