

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU)**

Skripsi

Oleh:

Okta Fara Dila



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU)

Oleh

Okta Fara Dila

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probably sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} (8,048) $> t_{tabel}$ (1,982), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel kerjasama tim dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,036 < 0,05$ dan t_{hitung} (2,128) $> t_{tabel}$ (1,982), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun saran dari penelitian ini adalah mampu membentuk dan meningkatkan budaya organisasi yang ada dengan menghindari kegiatan konfrontrasi dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan kerjasama tim dengan saling meningkatkan dan menciptakan visi organisasi kolektif sehingga setiap pegawai bekerja untuk tujuan organisasi secara bersama-sama.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kerjasama Tim, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT THE REGIONAL SECRETARIAT OF PRINGSEWU REGENCY)

By:

Okta Fara Dila

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and teamwork on the performance of employees of the Regional Secretariat of Pringsewu Regency. This research is a quantitative study with a sample size of 110 respondents, while the sampling technique uses the probably sampling method using a simple random sampling technique. The results of this study indicate that the organizational culture variable with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$) is $0.000 < 0.05$ and $(8.048) > (1.982)$, so it can be concluded that partially the organizational culture variable has a positive and significant effect on employee performance. While the teamwork variable with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$) is $0.036 < 0.05$ and $(2.128) > (1.982)$, so it can be concluded that partially the teamwork variable has a positive and significant effect on employee performance. The suggestions from this research are to be able to shape and improve the existing organizational culture by avoiding conflicting activities at work. To improve teamwork by improving each other and creating a collective organizational vision so that every employee works for organizational goals together.

Keywords: *Organizational Culture, Teamwork, Performance*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU)**

**Oleh:
Okta Fara Dila**

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2023

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (STUDI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU)**

Nama Mahasiswa : **Okta Fara Dila**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1911011019**

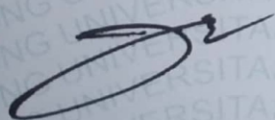
Jurusan : **S1 Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



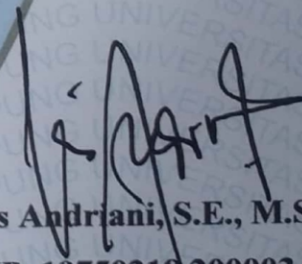
MENYETUJUI

1. **Komisi Pembimbing**



Yuningsih, S.E., M.M.

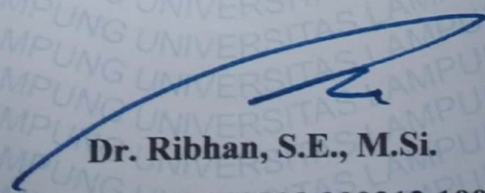
NIP. 19610326 198603 2001



Lis Andriani, S.E., M.Si.

NIP. 19750218 200003 2001

2. **Ketua Jurusan Manajemen**



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP. 19680708 200212 1003

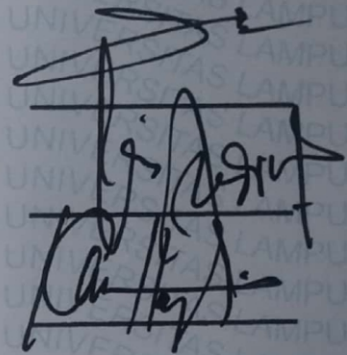
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M.

Sekretaris : Lis Andriani, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 14 Desember 2023

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Okta Fara Dila
NPM : 1911011019
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu)”** adalah benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada panyusn.

Bandar Lampung, 29 November 2023

Yang Menyatakan



Okta Fara Dila

NPM 1911011019

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Okta Fara Dila, lahir di Tambah Mulyo pada 01 Juli 2001. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Juara dan Ibu Lilik Tiyasworo. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 2 Pratama Mandira diselesaikan pada tahun 2013. Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Budi Pratama diselesaikan pada tahun 2016, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 1 Gadingrejo diselesaikan pada tahun 2019. Pada 2019, penulis melanjutkan pendidikan pada bangku perkuliahan di Jurusan S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur SNMPTN dan pada 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Pekon Pandan Sari, Kec. Sukoharjo, Kab. Pringsewu.

MOTTO

“Dan hanya kepada Tuhanmu lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah : 8)

“Maka akan kami mudahkan baginya jalan menuju kemudahan (kebahagiaan)”

(QS. Al-Lail : 7)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT berkat ridho-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

**Kedua Orang Tua Saya Tercinta,
Ibunda Lilik Tiyasworo dan Ayahanda Juari
Kakakku Tersayang,
Bryan Prana Jaya**

Terima kasih kepada keluarga besar yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan serta kasih sayang tiada henti untuk saya. Terima kasih atas pengorbanan, ketulusan dan kesabarannya dalam menemani dan mendukung langkah setiap perjuangan saya. Terima kasih selalu menjadi penyemangat disaat saya lelah, menjadi pendengar ketika saya bercerita dan memberikan nasihat ketika saya merasa kebingungan. Hari ini saya berhasil menyelesaikan gelar sarjananya. Semoga kalian senantiasa diberikan kesehatan, perlindungan dan kebahagiaan oleh Allah SWT.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pingsewu)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Uswatun Hasanah Rasulullah Muhammad SAW.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis sadar akan banyak kekurangan yang dimiliki, sehingga tidak akan berjalan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta staf dan jajarannya.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung sekaligus Dosen Pembahas kedua. Terima kasih atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta memberikan kritik dan saran yang dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing utama atas kesediaannya yang telah memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi hingga selesai.
4. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing pendamping sekaligus sekretaris penguji atas ketersediannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran dan kritik dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

5. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan waktu, pengetahuan, kritik dan saran yang membangun selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas ketiga atas kesediaan memberikan waktu, pengetahuan kritik dan saran yang membangun selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan motivasi dan nasihat pada masa perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menempuh pendidikan di Program Studi S1 Manajemen.
9. Seluruh staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu, baik selama masa perkuliahan maupun masa penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan dan kesabaran yang telah diberikan.
10. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Ibu Lilik Tiyasworo dan Bapak Juari, terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang luar biasa, selalu memberikan doa, perhatian dan dukungan untukku.
11. Kakakku Bryan Prana Jaya, terima kasih atas doa, perhatian dan dukungan yang diberikan untukku.
12. Sahabat dekatku Kotiyah dan Annisa Rohimatu Zahra, terima kasih atas kesabaran menjadi sahabat yang memberikan pelajaran kehidupan dan menemani masa perkuliahan. Terimakasih atas semangat, bantuan, dan canda tawa yang telah diberikan.
13. Sahabat Semut Hitam, Siti Darina dan Orie Novalia, terimakasih atas bantuan, dukungan dan menemani perjuangan penulis dari masa Sekolah Menengah Atas (SMA) sampai saat ini.
14. Fajrian, terima kasih atas motivasi, dukungan dan bantuan yang telah diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman Masya Allahku, Riski Khoerul Ikhwan, Diky Kurniawan, Alm. Surya Adi Saputra, terimakasih sudah berjuang bersama dari masa

orientasi mahasiswa, terima kasih atas semangat, bantuan dan doa yang diberikan selama perkuliahan.

16. Seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2019. Terima kasih atas kerjasama dan dukungan yang telah diberikan.
17. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang terlibat dalam proses perkuliahan maupun di luar itu.
18. Almamater ku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
19. Terakhir penulis persembahkan untuk dirisendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri, tidak pernah memutuskan menyerah dan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

Bandar Lampung, 29 November 2023

Okta Fara Dila

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Segi Teoritis.....	12
1.4.2 Segi Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA & PERUMUSAN HIPOTESIS	13
2.1 Budaya Organisasi.....	13
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2 Dimensi Budaya Organisasi.....	14
2.2 Kerjasama Tim	14
2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	14
2.2.2 Indikator Kerjasama Tim	16
2.3 Kinerja	16
2.3.1 Pengertian Kinerja	16
2.3.2 Indikator Kinerja.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
2.5 Kerangka Teoritis dan Hipotesis	19
2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.5.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Instrumen Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel	23
3.4 Definisi Operasional Variabel	24
3.5 Jenis dan Sumber Data	25
3.5.1 Data Primer	25

3.5.2 Data Sekunder.....	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6.1 <i>Questionnaires</i>	25
3.7 Uji Instrumen.....	26
3.7.1 Uji Validitas.....	26
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.7.3 Uji Normalitas.....	27
3.8 Teknik Analisis Data	27
3.8.1 Metode Kuantitatif.....	27
3.8.2 Metode Analisis Regresi Berganda.....	27
3.9 Uji Hipotesis.....	27
3.9.1 Uji Parsial (t).....	27
BAB IV HASIL & PEMBAHASAN.....	29
4.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian	29
4.1.1 Uji Validitas	29
4.1.2 Uji Reliabilitas	31
4.1.3 Uji Normalitas.....	31
4.2 Hasil Distribusi Kuesioner	32
4.3 Karakteristik Pegawai.....	32
4.4 Deskriptif Hasil Penelitian	33
4.4.1 Budaya Organisasi	34
4.4.2 Kerjasama Tim.....	36
4.4.3 Kinerja	37
4.5 Analisis Regresi Linear Beranda.....	38
4.6 Uji Hipotesis.....	38
4.6.1 Uji Parsial (t).....	38
4.7 Pembahasan	39
4.7.1 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.....	39
4.7.2 Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu	40
BAB V KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran.....	43
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	43
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pengukuran Kinerja.....	8
1.2 Hasil Capaian Kinerja.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
3.1 Instrumen Skala Likert.....	23
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	24
4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	29
4.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	31
4.3 Hasil Uji Normalitas Kuesioner.....	31
4.4 Deskripsi Hasil Penelitian.....	32
4.5 Karakteristik Pegawai.....	32
4.6 Pedoman Kategorisasi Rata-rata skor Penilaian Pegawai.....	33
4.7 Hasil Jawaban Pegawai Mengenai Budaya Organisasi.....	34
4.8 Rata-rata Jawaban Pegawai Tentang Kerjasama Tim.....	36
4.9 Rata-rata Jawaban Pegawai Tentang Kinerja.....	37
4.10 Uji t (parsial) untuk Hipotesis.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Konseptual.....	21

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi didirikan dengan satu atau beberapa tujuan utama. Menurut Subkhi dalam Siagian (2020) organisasi adalah sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi keberadaan sumber daya organisasi meliputi modal, sarana/peralatan, teknologi, dan sumber daya manusia, sehingga diperlukan sumber daya yang tepat dan dimanfaatkan dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pekerjaan instansi pemerintah tidak boleh dipisahkan antara aspek manusia dan pegawai, karena manusia merupakan penyebab bekerjanya suatu organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa hidup matinya organisasi tergantung pada cara sumber daya manusia dan karyawan yang melakukan pekerjaannya.

Organisasi akan berhasil dalam mengelola organisasi publik, ditentukan dengan sumber daya manusia (SDM) untuk menghasilkan sesuatu atau mencapai suatu tujuan. Peran penting dalam pengembangan fungsi organisasi, serta sumber daya manusia (SDM) yang kuat organisasi akan mampu mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat diperlukan dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana organisasi (Natoil & Zulkifli, 2020).

Sumber daya manusia, salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. 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 oleh suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada (Siagian, 2020).

Kajian mengenai individu untuk memperoleh informasi terkait kebiasaan, tingkah laku, cara kerja, dan beragam dinamika dari keterlibatan individu dalam suatu organisasi termasuk kedalam perilaku organisasi (Duha, 2018). Hal-hal mengenai proses, mekanisme, dan juga hasil dari interaksi berbagai pihak termasuk kedalam bahasan perilaku organisasi yaitu seperti komunikasi, koordinasi dalam tim, dan saling bekerja sama (Amir, 2019). Perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari mengenai perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok pada suatu organisasi dan akibatnya pada kinerja baik individu, kelompok, atau organisasi (Wijaya, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan pegawai, sesuai dengan perannya dalam kewenangan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kerjasama tim, komitmen organisasi, dll. Sebagaimana Robbins (2016) mendefinisikan kinerja sebagai seorang pegawai dalam suatu pekerjaan menurut kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut. Elemen atau kriteria apa yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti budaya organisasi, kerja tim, lingkungan kerja, motivasi, beban kerja dan stres kerja, memiliki pengaruh baik atau buruk terhadap tingkat kinerja seorang karyawan. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins & Coutler (2016) yaitu; 1) kualitas kerja, 2) kuantitas pekerjaan, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian.

Aktifitas kerja karyawan di perusahaan memegang peranan penting sebagai tolak ukur tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan. Apabila tingkat kualitas aktifitas kerja karyawan tinggi di perusahaan maka tingkat kinerja karyawan dalam bekerja meningkat (Utari & Islamuddin, 2022). Secara teoretis dan praktis, bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang terpenting dalam organisasi (Ishak *et al*, 2017).

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada umumnya

diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Kojongian *et al*, 2021).

Instansi Pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat membutuhkan sumber daya yang tepat untuk keberlangsungan kegiatan operasional di dalamnya. Memiliki sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendukung kegiatan operasional disuatu instansi pemerintah. Dalam institusi pemerintahan di Indonesia, kinerja organisasi publik sangatlah penting dalam menciptakan tata kelola. Mengelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintah yang bersih (*Clean Governance*), sekaligus mendukung proyek-proyek pemerintah untuk menyediakan layanan mana yang terbaik bagi masyarakat sesuai dengan identitasnya sebagai organisasi publik yaitu terfokus pada sektor publik (pekerjaan umum), bukan untuk pencarian nilai (*value-based*) (Dunggio, 2020).

Kinerja banyak dipengaruhi dari motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kerjasama tim, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Sebagaimana menurut Ghosh & Srivastava (2014) budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang. Menurut Ghosh & Srivastava (2014) terdapat tujuh dimensi suatu budaya dalam suatu organisasi yaitu; 1) partisipasi, 2) menghormati individu, 3) sikap terhadap resiko, 4) orientasi tindakan, 5) kepercayaan, 6) keterbukaan, 7) jarak kekuasaan.

Pegawai yang ada disuatu instansi pemerintahan akan mengikuti budaya yang ada didalamnya. Budaya organisasi ini sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Konsep budaya organisasi berakar pada pekerjaan sebagai "sistem makna kerja yang diterima secara pribadi dan kolektif, yang beroperasi untuk kelompok tertentu pada periode waktu tertentu." Budaya organisasi juga disebut

sebagai pemrograman pikiran kolektif, yang membedakan anggota satu organisasi dari organisasi lain. Karena budaya di mana karyawan bekerja menanamkan dalam diri mereka kepercayaan dan nilai yang diperlukan, oleh karena itu, penting untuk mempelajari peran apa yang dimiliki budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Bhardwaj & Kalia, 2020).

Menurut Al Suwaidi & Rahman (2019) budaya organisasi adalah atribut kunci dari strategi dalam setiap organisasi yang sukses karena memainkan peran penting dalam mencapai kepentingan publik. Budaya juga pusat fungsi organisasi dan memiliki pengaruh yang luas. Perlu diketahui bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi, ada minat yang berkembang dalam memperkuat elemen budaya oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi entitas sektor publik.

Di era globalisasi yang penuh dengan perubahan, perubahan yang seringkali cepat dan sulit diprediksi namun berdampak besar bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin penting. Rencana untuk mengantisipasi perubahan organisasi juga harus mempertimbangkan aspek budaya yang ada, apakah rencana tersebut dirancang agar sesuai dengan norma yang ada atau kebenarannya tidak produktif, untuk pertemuan dan perjalanannya. Bagaimana budaya organisasi ini tetap berjalan disuatu organisasi dan diikuti seiring bertambahnya zaman dan perubahan yang ada (Sari *et al*, 2021).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim (Simanjuntak, 2018). Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Menurut Sibarani (2018) kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, bakat, pengalaman, dan pengalaman yang berbeda yang disatukan

untuk mencapai tujuan yang sama dalam satu atau lebih kegiatan dengan memiliki tiga dimensi yaitu kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan. Ketika kita berada dan disatukan pada satu tim dengan orang-orang yang memiliki bakat masing-masing, saling percaya, dan memiliki kekompakan maka pekerjaan lebih terasa ringan dan cepat selesai.

Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi (Kojongian *et al*, 2021).

Melalui kerja tim, setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain bagaimana melakukan tugas tertentu dengan baik. Selain itu, lingkungan tim memberi karyawan kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan dan belajar dari orang lain, dan ini sebagai hasilnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, diyakini tadi dengan mengadopsi kolaborasi anggota tim, kesempatan untuk pembelajaran bersama dan produktivitas akan semakin tinggi (Hanaysha, 2016).

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang (Natoil & Zulkifli, 2020).

Penelitian ini mengambil objek pada lembaga pemerintahan yang ada di Kabupaten Pringsewu yaitu Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 Urusan Pemerintahan terdiri dari 3 urusan yakni urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu masuk dalam urusan Pemerintahan Konkuren Wajib Non Pelayanan Dasar yang artinya urusan pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah Propinsi dan Daerah Kabupaten/Kota.

Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pringsewu Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pringsewu dan Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 42 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Staf Ahli Bupati, serta Peraturan Bupati Pringsewu Nomor 07 Tahun 2017 tentang Rincian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Inspektorat, Satuan Polisi Pamong Praja, Dan Staf Ahli Bupati.

Gambaran umum organisasi dari masing-masing bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

- a. Asisten Pemerintahan Dan Kesejahteraan Rakyat, membawahi:
 1. Bagian Tata Pemerintahan
 - Sub Bagian Administrasi Pemerintahan
 - Sub Bagian Administrasi Kewilayahan
 - Sub Bagian Kerja Sama dan Otonomi Daerah.
 2. Bagian Kesejahteraan Rakyat
 - Sub Bagian Bina Mental Spiritual
 - Sub Bagian Kesejahteraan Sosial
 - Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat.
 3. Bagian Hukum
 - Sub Bagian Perundang-Undangan

- Sub Bagian Bantuan Hukum
 - Sub Bagian Dokumentasi dan Informasi.
- b. Asisten Perekonomian dan Pembangunan, membawahi:
1. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
 - Sub Bagian Pembinaan BUMD dan BLUD
 - Sub Bagian Perekonomian
 - Sub Bagian Sumber Daya Alam.
 2. Bagian Adminitrasi Pembangunan
 - Sub Bagian Penyusunan Program
 - Sub Bagian Pengendalian Program
 - Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan.
 3. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
 - Sub Bagian Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa
 - Sub Bagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik
 - Sub Bagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa.
- c. Asisten Administrasi Umum
1. Bagian Umum
 1. Sub Bagian Tata Usaha
 2. Sub Bagian Rumah Tangga
 3. Sub Bagian Perlengkapan.
 2. Bagian Organisasi
 1. Sub Bagian Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan
 2. Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tata Laksana
 3. Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi.
 3. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
 1. Sub Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
 2. Sub Bagian Komunikasi Pimpinan
 3. Sub Bagian Dokumentasi Pimpinan

Tabel 1. 1 Pengukuran Kinerja

No	Rentang Capaian	Kategori Capaian
1	85% - >100%	Sangat berhasil
2	70% - 85%	Berhasil
3	55% - 70%	Cukup berhasil
4	>55%	Tidak berhasil

Sumber: LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu tahun 2021

Tabel berikut memperlihatkan capaian kinerja, realisasi anggaran dan prestasi/keberhasilan Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2021.

Tabel 1. 2 Hasil Capaian Kinerja

No	Urusan / Bidang Urusan/ Pemerintahan Daerah / dan Program/Kegiatan	Capaian Kinerja	Presentase
1	Sub Kegiatan Pelaksanaan Medical CheckUp Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	2 Paket	27,13
2	Sub Kegiatan Pengelolaan Bina Mental Spritual	550 Guru keagamaan, 60 peserta, 1,500 peserta dan official, 1 mushaf Al Qur an,	58,33
3	Sub Kegiatan Pelaksanaan Kebijakan, Evaluasi, dan Capaian Kinerja terkait Kesejahteraan Sosial	1 Kegiatan	65,60

Sumber: LAKIP Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu tahun 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan dan bagaimana capaian kinerja baik yang berhasil maupun tidak berhasil disertai dengan persentase realisasi kinerja. Seperti Sub Kegiatan Pelaksanaan *Medical CheckUp* Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang terealisasi sebesar 27,13% dan Sub Kegiatan Fasilitasi Pengelolaan Bina Mental Spritual yang terealisasi sebesar 58,33% maupun target lainnya yang cukup berhasil namun dengan persentase rendah. Serta sub kegiatan pelaksanaan kebijakan, evaluasi, dan capaian kinerja terkait kesejahteraan sosial dengan persentase 65,60%.

Dalam mencapai sasaran strategis terdapat juga beberapa hambatan ataupun kendala. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu Tahun 2021, beberapa permasalahan yang dihadapi Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu dalam pemenuhan target kinerja Tahun 2021 antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan kinerja dan penganggaran masih belum bisa dilakukan secara baik dan optimal.
- b. Masih terbatasnya jumlah dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) baik PNS.
- c. Terbatasnya ketersediaan anggaran dalam pelaksanaan program/kegiatan dinas.
- d. Belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan Dinas.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomer 51 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu, nilai-nilai budaya kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu dijabarkan dalam indikator-indikator perilaku aparatur yang harus dimiliki sebagai berikut:

- 1) Integritas, dimana setiap tindakan selalu mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian sesuai nilai-nilai dan etika kerja yang berlaku.
- 2) Profesionalisme, yaitu artinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan selalu menyelesaikannya secara baik dan tuntas sesuai dengan kompetensi/keahlian.
- 3) Akuntabel, artinya dalam melaksanakan tugas dapat mempertanggungjawabkan baik dari segi proses maupun hasil.
- 4) Inovatif yang artinya selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang bersifat positif dengan mempertahankan efektifitas kerja saat menghadapi informasi baru, perubahan situasi lingkungan yang berbeda kearah kemajuan individu dan kelompok.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Pringsewu Nomer 51 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu bahwa dalam pengembangan dan pelaksanaan kerjasama tim di lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Pringsewu antara lain:

1. Adanya komitmen dari pemimpin tertinggi di instansi pemerintah dan para pemimpin unit kerja yang ada dibawahnya.
2. Disadarinya pengembangan kerjasama dan dinamika kelompok merupakan salah satu cara yang penting untuk mengembangkan kemampuan SDM.
3. Nilai-nilai dasar pembentuk sikap dan perilaku positif dan produktif yang diterapkan dapat dimengerti dan dipahami dengan baik oleh pimpinan dan anggota kelompok.
4. Adanya kesediaan pimpinan dan anggota untuk bersikap terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metode kerja baru yang efisien.
5. Adanya rasa saling percaya antara bawahan dengan bawahan dan antar anggota kelompok kerja.
6. Pengembangan kerjasama dan dinamika kelompok kerja terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi.
7. Adanya perhatian yang cukup besar dari pimpinan dan partisipasi penuh dari para anggota.
8. Adanya tindak lanjut yang nyata atas hasil-hasil kelompok kerja untuk meningkatkan kinerja dan adanya dukungan sosial dari lingkungan kerjanya.
9. Dilaksanakan secara teratur dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Dalam Peraturan Bupati tentang Pengembangan budaya kerja aparatur Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pringsewu BAB V Monitoring dan Evaluasi pada Pasal 8 (1) Dalam rangka efektifitas implementasi nilai budaya kerja diperlukan monitoring dan evaluasi. Maksud ditetapkan nilai-nilai dasar budaya kerja, di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pringsewu ini adalah untuk

dapat meningkatnya kinerja aparatur melalui sikap, perilaku dan pola pikir melalui nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan.

Dari data tabel capaian kinerja diatas menunjukkan terdapat beberapa program, kegiatan, dan sub kegiatan yang masih belum berhasil atau belum tercapai oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu serta hambatan atau kendala dalam capaiannya. Salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja adalah upaya mengikuti budaya organisasi yang ada didalamnya. Seperti belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi program/kegiatan yang dimana hal itu merupakan nilai-nilai dasar budaya kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim, bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu masih terbatasnya jumlah dan kapasitas sumber daya manusia (SDM) yang termasuk kedalam komposisi sebuah tim dengan berbagai profil dukungan yang diperlukan.

Penelitian terdahulu menghasilkan beberapa kesimpulan pada variabel budaya organisasi dan kerjasama tim. Penelitian Paschal & Nizam (2016), menghasilkan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel yang sama yaitu budaya organisasi penelitian yang dilakukan oleh Raharjo *et al* (2018), menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian selanjutnya mengenai variabel kerjasama tim. Penelitian Siagian (2020), menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin kompak dalam bekerja dan mempermudah suatu pekerjaan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian Panggiki *et al* (2017), menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

Berdasarkan uraian latar belakang baik dalam segi teori maupun permasalahan yang di alami Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, maka menjadi acuan kuat untuk mengajukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

1.4.2 Segi Praktis

1. Bagi Instansi

Bagi instansi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA & PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018) Budaya organisasi mengacu pada sistem nilai bersama yang dimiliki anggota untuk membedakan organisasi dari organisasi lain. Druicker dalam Tika (2014) menyatakan Budaya organisasi merupakan pokok pemecahan masalah eksternal dan internal, dan implementasinya secara konsisten dilakukan oleh kelompok yang diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan merasakan masalah.

Menurut Al Suwaidi & Rahman (2019) Budaya organisasi adalah atribut kunci dari strategi dalam setiap organisasi yang sukses karena memainkan peran penting dalam mencapai kepentingan publik. Budaya juga pusat fungsi organisasi dan memiliki pengaruh yang luas. Mengingat bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam efektivitas organisasi, ada minat yang berkembang dalam memperkuat elemen budaya oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi entitas sektor publik.

Budaya organisasi juga disebut sebagai pemrograman pikiran kolektif, yang membedakan antara anggota satu organisasi dari organisasi lain. Karena budaya dimana karyawan bekerja menanamkan dalam diri mereka kepercayaan dan nilai yang diperlukan, oleh karena itu, penting untuk mempelajari peran apa yang dimiliki budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Bhardwaj & Kalia, 2020).

Menurut Ghosh & Srivastava (2014) budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang. Budaya organisasi adalah pola

asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan kelompok untuk dapat mengatasi masalah baik eksternal maupun internal, dianggap valid, dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk dapat dipahami kaitannya dengan masalah-masalah yang ada (Borges, 2013).

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai program pemikiran kolektif yang membedakan anggota suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku karyawan yang menanamkan dalam diri mereka kepercayaan dan nilai yang diperlukan untuk mempelajari peran yang dimiliki budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2.1.2 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Ghosh & Srivastava (2014) terdapat tujuh dimensi dalam menggambarkan budaya organisasi yaitu;

- 1) Partisipasi, anggota organisasi didorong untuk berpartisipasi, pandangan setiap orang dibutuhkan dan anggota mengungkapkan pikiran tanpa rasa takut.
- 2) Menghormati individu, egalitarianism, rasa kesetaraan.
- 3) Sikap terhadap resiko, sikap anggota cenderung mencari aman, menyembunyikan kesalahan dan atau mempertahankan *status quo*.
- 4) Orientasi tindakan, apakah anggota mengarahkan usaha untuk mencapai hasil dan mereka berbagi kebutuhan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- 5) Kepercayaan, bagaimana tingkat kepercayaan implisit di antara anggota.
- 6) Keterbukaan, tingkat berbagi dan rentang komunikasi, kemampuan untuk dekat dengan senior.
- 7) Jarak Kekuasaan, pelaksanaan kekuasaan berdasarkan hierarki, anggota menghindari konfrontasi terutama dengan atasan.

2.2 Kerjasama Tim

2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Griffin dalam Kandouw (2021) mengatakan bahwa Kerja tim adalah aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok pekerja, biasanya bertindak sebagai

unit yang tidak diawasi, untuk melakukan tugas, fungsi, dan aktivitas terkait tugas. Sibarani (2018) Kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, bakat, pengalaman, dan pengalaman yang berbeda yang disatukan untuk mencapai tujuan yang sama dalam satu atau lebih kegiatan. Pengertian kerja tim menurut Hanaysha (2016), dengan adanya kerja tim setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain bagaimana melakukan tugas tertentu dengan baik.

Menurut Susanti *et al* (2021), *Teamwork* adalah suatu sistem yang menyatukan kerja kelompok untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada individu, didukung oleh berbagai keterampilan dengan tujuan yang jelas, dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya (Letsoin & Ratnasari, 2020).

Sedangkan Panggiki *et al* (2017) mendefinisikan *Teamwork* merupakan bentuk kerja kelompok yang harus diatur dan dikelola dengan baik. Tim terdiri dari orang-orang dengan keterampilan yang berbeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Ada saling ketergantungan yang kuat satu sama lain ketika mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas.

Kerjasama tim adalah elemen struktural penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dengan seluruh organisasi, yang mengarah ke proses pembelajaran kemajuan berkelanjutan dalam organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok, dan organisasi (Lopez, 2014). Kerja tim didefinisikan sebagai pekerjaan yang diselesaikan banyak rekan kerja di antara mereka sendiri melakukan bagian mereka, tetapi mereka semua tidak mementingkan kepentingan pribadi untuk menghasilkan kinerja secara penuh (Brock *et al*, 2017).

Berdasarkan teori-teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok pekerja, biasanya bekerja sebagai unit yang tidak dapat dikendalikan, untuk melakukan tugas, fungsi, dan aktivitas terkait. Kerja tim adalah sekelompok orang dengan beragam kemampuan, bakat, pengalaman, dan pengalaman yang dibawa bersama untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu kegiatan.

2.2.2 Indikator Kerjasama Tim

Adapun indikator kerjasama tim menurut Lopez (2014) sebagai berikut:

1. Komposisi Tim

Terdiri dari pandangan interdisipliner, ide dan proses kreatif yang dapat ditingkatkan dengan berbagai profil dukungan anggota tim.

2. Ikatan Tim

Terdiri dari pengetahuan yang dibagikan dan dikomunikasikan secara efektif sebagai satu kesatuan..

3. Menjembatani Tim

Setiap kelompok akan digabungkan dengan anggota tim lainnya, saling berbagi pengetahuan antar tim, visi organisasi kolektif dan diciptakan, sehingga setiap orang bekerja untuk tujuan organisasi secara bersama-sama.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak (2018) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh pegawai, menurut tugas dan otoritasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah masalah kuantitatif dan kualitatif tentang apa yang dapat diperoleh atau diberikan untuk tujuan perilaku dan semua tindakan yang terjadi di tempat kerja atau untuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan (Caliskan & Koroglu, 2022).

Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai standar yang telah ditentukan baik kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah diberikan untuk berkontribusi pada perusahaan baik dampak positif dan negative yang efeknya akan mempengaruhi kinerja organisasi (Arifin, 2020). Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah seorang karyawan dalam suatu pekerjaan menurut kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaan itu.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja artinya hasil kerja seorang pegawai, proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dan hasil kerja harus disajikan dengan bukti nyata dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas dan waktu. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai seorang karyawan saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Dimensi dan Indikator kinerja menurut (Caliskan & Koroglu, 2022) adalah sebagai berikut:

1. **Kinerja Tugas**

Kinerja tugas adalah kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dibutuhkan oleh tugas-tugas utama yang termasuk dalam uraian pekerjaan karyawan.

2. **Kinerja Kontekstual**

Kinerja kontekstual adalah perilaku yang berhubungan pada penyelesaian tugas-tugas dasar di luar uraian tugas karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Adanya penelitian terdahulu juga digunakan sebagai perbandingan antara suatu penelitian dengan penelitian lainnya. Perbandingan hasil penelitian ini akan

membedakan penelitian-penelitian lainnya. Maka dalam tinjauan pustaka ini penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Paschal & Nizam (2016)	<i>Effects of Organizational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Siagian (2020)	Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.
3	Raharjo et al (2018)	<i>The Influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Panggiki et al (2017)	<i>Effect of Compensation, Teamwork and Job Satisfaction on Employee Performance at AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi
5	Caliskan & Koroglu (2022)	<i>Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale</i>	Penelitian ini membahas dengan tujuan untuk mengembangkan skala pekerjaan dan untuk menentukan kinerja pekerjaan individu di perusahaan atau lembaga yang beroperasi di semua sektor.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	Bhardwaj & Kalia (2020)	<i>Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitality industry</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sub-variabel budaya organisasi eksperimen, otonomi dan kepercayaan keluar menjadi indikator utama yang dapat meningkatkan kinerja kontekstual dan tugas karyawan.

2.5 Kerangka Teoritis dan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu organisasi tentu memiliki karakteristik yang khas, baik dalam manajerial, lingkungan kerja, perilaku dan juga sikap individu dalam organisasi yang akan membentuk budaya kerja dalam organisasi tersebut. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, manajemen perlu memahami esensi budaya organisasi untuk menghindari kesalahan atau penyimpangan dalam tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang (Ghosh & Srivastava, 2014). Karena budaya di mana karyawan bekerja menanamkan dalam diri mereka kepercayaan dan nilai yang diperlukan, oleh karena itu, penting untuk mempelajari peran apa yang dimiliki budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Bhardwaj & Kalia, 2020).

Penelitian terdahulu menghasilkan beberapa kesimpulan pada variabel budaya organisasi dan kerjasama tim. Penelitian Paschal & Nizam (2016), menghasilkan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel yang sama yaitu budaya organisasi penelitian yang dilakukan oleh Raharjo *et al* (2018), menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2.5.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim adalah elemen struktural penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dengan seluruh organisasi, yang mengarah ke proses pembelajaran kemajuan berkelanjutan dalam organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok, dan organisasi (Lopez, 2014). Kerjasama dalam tim akan menjadi pendorong yang memiliki energi dan sinergi bagi individu yang tergabung dalam kerjasama tim.

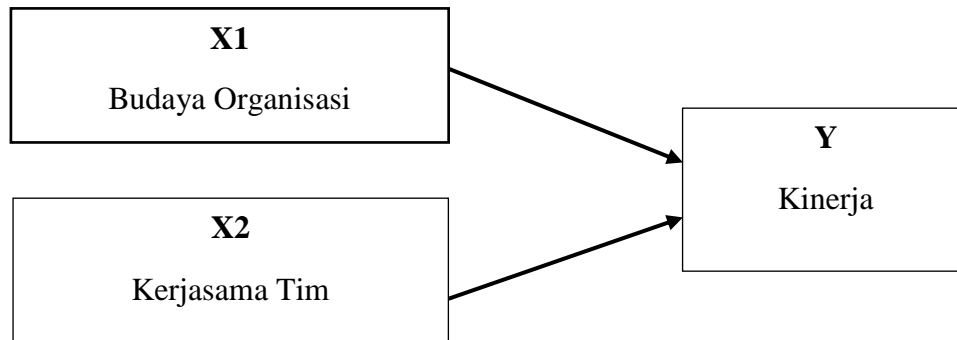
Melalui kerja tim, setiap karyawan akan memiliki kesempatan untuk berbagi dengan orang lain bagaimana melakukan tugas tertentu dengan baik. Selain itu, lingkungan tim memberi karyawan kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan dan belajar dari orang lain, dan ini sebagai hasilnya meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, diyakini tadi dengan mengadopsi kolaborasi anggota tim, kesempatan untuk pembelajaran bersama dan produktivitas akan semakin tinggi (Hanaysha, 2016).

Beberapa penelitian terdahulu tentang kerjasama tim menunjukkan bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Siagian (2020), menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin kompak dalam bekerja dan mempermudah suatu pekerjaan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian Panggiki *et al* (2017), menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumi putera 1912 Cabang Sam Ratulangi.

H2 : Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan

Kinerja Pegawai (Y). berdasarkan keterkaitan antar variabel tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2017) Penelitian bisnis adalah studi atau studi yang terorganisir, sistematis, didorong oleh data, kritis dan objektif yang bertujuan untuk menemukan jawaban atau solusi untuk masalah tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan penelitian kuantitatif. Jenis fenomena ini dapat diselidiki dan diukur dengan mengumpulkan data. Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berusaha menguji suatu teori atau kebenaran, mengkonstruksi fakta, menyajikan penjelasan statistik, dan menganalisis hasil dengan menggunakan prosedur sistematis dengan menggunakan data dalam bentuk numerik, atau grafik. Data kuantitatif biasanya berupa data angka-angka yang dikumpulkan dengan menggunakan pertanyaan terstruktur).

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, yaitu untuk menguji apakah satu variabel dapat menyebabkan variabel lainnya berubah (menyatakan bahwa variabel X menyebabkan variabel Y) (Sekaran & Bougie, 2017).

3.2 Instrumen Penelitian

Skala pengukuran variabel yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yaitu dilakukan dengan menggunakan skala likert. Skala likert dirancang untuk memeriksa seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima poin (Sekaran & Bougie, 2017). Instrumen pertanyaan yang diberikan akan menghasilkan skor bagi tiap anggota yang diwakili oleh setiap nilai yang dicantumkan pada tabel skala likert berikut ini:

Tabel 3. 1 Instrumen Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sekaran & Bougie (2017) Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang ingin peneliti selidiki. (berdasarkan statistik sampel). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu yang berjumlah 194.

3.3.2 Sampel

Menurut Sekaran & Bougie (2017) Sampel adalah bagian dari populasi. Ini terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari antara mereka. Artinya, beberapa, tetapi tidak semua, elemen populasi dijadikan sampel. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* (dimana dalam teknik ini memberikan kesempatan yang sama untuk setiap elemen populasi menjadi sampel), yaitu *simple random sampling*. (Sekaran & Bougie, 2017).

Untuk mencari proporsi populasi yang dijadikan sampel menggunakan rumus slovin yaitu;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = sampel minimum

N = sampel populasi

e = persentase batas toleransi (*margin of error*)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{194}{1 + 194 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{194}{1+194 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{194}{1+0,485}$$

$$n = \frac{194}{1,485}$$

$$n = 131$$

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
X1 Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, asumsi, nilai, norma, perspektif perilaku dan praktik bersama yang dihasilkan oleh kebutuhan sekelompok orang. Ghosh & Srivastava (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi 2. Menghormati Individu 3. Sikap Terhadap Resiko 4. Orientasi Tindakan 5. Kepercayaan 6. Keterbukaan 7. Jarak Kekuasaan
X2 Kerjasama Tim	Kerjasama tim adalah elemen struktural penting yang berfungsi sebagai penghubung antara individu dengan seluruh organisasi, yang mengarah ke proses pembelajaran kemajuan berkelanjutan dalam organisasi secara keseluruhan, individu, kelompok, dan organisasi Lopez (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komposisi Tim 2. Ikatan Tim 3. Menjembatani Tim
Y Kinerja Pegawai	Kinerja adalah masalah kuantitatif dan kualitatif tentang apa yang dapat diperoleh atau diberikan untuk tujuan perilaku dan semua tindakan yang terjadi di tempat kerja atau untuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Caliskan & Koroglu (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontekstual

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan metode pengumpulan data atau cara-cara di mana data dikumpulkan dari sumber asli atau diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada objek penelitian untuk tujuan spesifik penelitian ini dapat dikumpulkan. Data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada responden dengan menyiapkan salinan kuesioner sebanyak jumlah sampel yaitu 131.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui sumber yang ada dengan kata lain data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan lain (Sekaran & Bougie, 2017). Sumber data sekunder seperti bulletin statistik, publikasi pemerintah, informasi yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan yang tersedia dari dalam atau luar organisasi, situs web perusahaan, dan atau internet. Sumber-sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah bersumber dari berbagai penelitian terdahulu serta dokumen lain yang diperoleh dari Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dan diharapkan baik dalam bentuk data primer ataupun data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain:

3.6.1 *Questionnaires*

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang ditulis dimana responden mencatat jawaban mereka yang dirancang untuk mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif yang diberikan baik secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, atau dikirim ke responden (Sekaran & Bouge, 2017). Kuesioner ini ditunjukkan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Dalam penyusunan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah ada.

Kuesioner terstruktur yang terdiri dari item-item pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kerjasama tim, dan kinerja pegawai digunakan untuk pengumpulan data. Kuesioner budaya organisasi didasarkan pada karya Ghost & Srivastava (2014), kuesioner yang terdiri dari 23 item pernyataan kuesioner. Kuesioner kerjasama tim didasarkan pada karya Lopez (2014), kuesioner yang terdiri dari 9 item pernyataan kuesioner. Kuesioner kinerja didasarkan pada karya Caliskan & Koroglu (2022), kuesioner ini terdiri dari 11 item pernyataan kuesioner.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidak suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Kuesioner dikatakan sah (valid) jika butir-butir pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada instrument bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis faktor. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil dari perhitungan analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) dan *loading factor* $\geq 0,5$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dikatakan reliable apabila *cronbach alpa* menghasilkan nilai $> 0,6$.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang berusaha menguji suatu teori atau kebenaran, mengkonstruksi fakta, menyajikan penjelasan statistik, dan menganalisis hasil dengan menggunakan prosedur sistematis dengan menggunakan data dalam bentuk numerik, atau grafik. Data kuantitatif biasanya berupa data angka-angka yang dikumpulkan dengan menggunakan pertanyaan terstruktur.

3.8.2 Metode Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Regresi linear berganda merupakan teknik multivariate yang sering digunakan dalam penelitian bisnis dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2017). Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), kerjasama tim (X2) dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel-variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). kriteria dalam pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , maka H_0 diterima
2. Apabila $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan *p-value* pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan sebesar 0,05 adalah sebagai berikut:

1. Jika *p-value* $>$ 0,05, maka H_0 diterima. Artinya, tidak berpengaruh signifikan secara parsial.
2. Jika *p-value* $<$ 0,05, maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Semakin baik budaya organisasi yang terbentuk maka akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Partisipasi dari para anggota, saling menghormati individu, kepercayaan, anggota menghindari konfrontasi, dan orientasi tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tersebut.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu. Semakin baik kerjasama tim yang terbentuk maka akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pandangan dan ide dari berbagai anggota, saling berbagi pengetahuan dengan anggota, visi organisasi kolektif dan diciptakan diperlukan secara bersama-sama untuk mencapai hal tersebut.

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu terkait Budaya Organisasi agar mampu membentuk dan meningkatkan budaya organisasi yang ada dengan meningkatkan rasa saling percaya dan keterbukaan dengan tidak menutupi kesalahan dan mempertanggungjawabkan hasil kerja.

2. Saran bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu terkait Kerjasama Tim agar mampu mengatur dirinya sendiri dan meningkatkan kerjasama tim dengan saling meningkatkan dan menciptakan visi organisasi kolektif sehingga setiap pegawai bekerja untuk tujuan organisasi secara bersama-sama.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Terbatas oleh jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini hanya pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pringsewu, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas wilayah penelitian pada bagian lainnya dari lingkungan instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Pringsewu, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.
2. Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi fenomena yang diteliti namun tidak dapat diakomodasi sepenuhnya dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Suwaidi, A. A., & Rahman, M. H. (2019). Organizational Culture, Leadership and Performance in Dubai Municipality. *Academy of International Business*, 205-220.
- Amir, M. T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- Antari, T.N., & Ferdian, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *eProceedings of Management*, 8(5).
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 186-193.
- Bhardwaj, B., & Kalia, N. (2020). Contextual and task performance: role of employee engagement and organizational culture in hospitaly industry. *XIMB Journal of Management*, 187-201.
- Boni, A., &-, D. (2020). Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan dan Sanksi, Fasilitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *FOKUS : Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang.*, 18(1).
- Borges, R. (2013). Tacit knowledge sharing between IT workers: The role of organizational culture, personality, and social environment. *Management Research Review*, 89-108.
- Brock, S. E., McAliney, P. J., Ma, C. H., & Sen, A. (2017). Toward more practical measurement of teamwork skills. *Journal of Workplace Learning*, 124-133.
- Caliskan, A., & Koroglu, O. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation of a New Scale. *International Journal Of Economics and Administrative Sciences*, 180-201.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*.
- Ghosh, S., & Srivastava, B. K. (2014). Construction of a Reliable and Valid Scale for Measuring Organizational Culture. *Global Business Review*, 583-596.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management* (pp. 298-306). Pekan, Pahang, Malaysia: Elsevier.
- Ibrahim, F.E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma, 1* (2), 316-325.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pergi Berlibur Indonesia, *EMAS, 3*(3), 23-34.
- Ishak, D., Maolani, D. Y., & Engkus. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. *JISPO, VOL. 7* No. 2.
- Kandouw, T. A. (2021). The Effect Loyalty, Organizational Commitment, And Teamwork Toward Employee Performance In Holland Bakery Company Of Manado. *Jurnal EMBA, 1392-1401*.
- Kojongian, V. V., Lengkong, V. P., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 9*(3), 1108-1117.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI, 9*(1), 17-34.
- Lopez, S. V. (2014). Talent Management and Teamwork Interaction: Evidence in Large Spanish Companies. *International Journal of Business, 19* (1).
- Moh. Pabundu Tika, 2014. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Natoil, & Zulkifli. (2020). Peningkatan Kinerja Berbasis Pada Kualitas Komunikasi, Kepercayaan dan Kerjasama Tim. *CAPITAL, Volume. 2*.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Effect Of Compensation, Teamwork And Job Satisfaction On Employee Performance At AJB Bumiputera. *Jurnal EMBA, 3018-3027*.
- Paschal, A. O., & Nizam, D. I. (2016). Effects of Organizational Culture pn Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. *International Journal ff Accounting, Business and Management, Vol 4* (No.1).
- Permana, B. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi, 9*(1), 1-7.
- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Fernandes, A. A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management, 1346-1367*.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 213-223.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. England: Pearson Education.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Saefulla, K, & Tisnawati, E. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. United Kingdom: WILEY.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 3(1), 20-26.
- Sibarani, E., M. 2018. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk, Kantor Regional I Medan. *Analisi Kesadahan Total Dan Alkalinitas Pada Air Bersih Sumur Bor Dengan Metode Titrimetri Di PT Sucofindo Daerah Provinsi Sumatera Utara*, 44-48.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E, & Inranwan, A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 12-23.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Subkhi, A. & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Susanti, Widyani, A. D., & Utami, N. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia . *Jurnal EMAS*, Vol 2 Nomor 2.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi.
- Usman, U., Syaifuddin, DT, & Nasrul, N. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Teamwork dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Basarnas Kendari. *Jurnal Internasional Manajemen dan Pendidikan dalam Pembangunan Manusia*, 1(03), 195-206.
- Utari, D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengellaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, Volume. 3 Nomor. 1.
- Widayati, CC, Arijanto, A., Widjaja, PH, & Fintura, AT (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dinasti Internasional Jurnal Manajemen Bisnis Digital*, 2(3), 554-568.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*.

- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 1(4).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaria dan Manajemen*, 76-82