

## **ANALISIS *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KINANTI UTAMA KARYA**

Faizal Ridwan Zamzany<sup>1\*</sup>, Edi Setiawan<sup>2</sup>, Desy Permatasari<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

---

### **ABSTRACT**

This study aims to see the influence between teamwork and organizational culture on employee performance at PT Kinanti Utama Karya. The technical analysis of the data used is multiple linear analysis. The results of this study indicate that teamwork and organizational culture variables simultaneously affect employee performance. Partially the teamwork variable has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that the better the teamwork, the better the employee's performance. Furthermore, partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The results showed that organizational culture is a factor that has a strong influence on employee performance in the company.

### **ARTICLE INFO**

#### Article History:

Received March 30<sup>th</sup>  
2021

Received in revised from  
April 23<sup>rd</sup> 2021

Accepted April 26<sup>th</sup> 2021

#### Keywords:

Teamwork,  
Organizational Culture,  
Employee Performance

---

\* Corresponding Author; zamzany@uhamka.ac.id

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat selalu hidup dan berkembang karena adanya manusia (*human being*) yang menggerakkannya. Manusia inilah yang nantinya sebagai aktor dalam sebuah organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi nirlaba, lembaga pemerintah maupun lembaga yang di namakan perusahaan atau yayasan semua digerakkan oleh sekelompok orang (*group of human being*) yang berperan aktif sebagai pelaku (aktor) dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi akan tercapai jika pelaku dalam organisasi tersebut mengupayakan dengan baik visi dan misi organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut diperlukan adanya kinerja yang handal dan profesional dari pelaku organisasi yang bersangkutan.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang ada pada setiap perusahaan dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan *teamwork* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Giantari & Riana, 2017).

Dalam suatu perusahaan biasanya karyawan bergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk perusahaan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. *Teamwork* bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, *teamwork* atau kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa *teamwork* merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim itu sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandengan tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama serta saling melengkapi antar sesama.

Menurut Hatta dan Musnadi (2017) *teamwork* atau kerjasama menunjukkan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

*Teamwork* menunjukkan faktor penting untuk kelancaran fungsi perusahaan. Anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka saat bekerja dalam tim. Perusahaan yang lebih menekankan pada tim telah menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan pemecahan masalah yang lebih baik di tempat kerja (Agwu, 2015). *Teamwork* dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.

PT. Kinanti Utama Karya merupakan perusahaan pelayanan dan penyediaan properti yang baik. Kinanti Building didesain untuk menyediakan berbagai macam layanan untuk memenuhi kebutuhan klien akan *service office*, kantor instant, *virtual office* dan layanan profesional lainnya untuk mendukung bisnis. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan partisipasi dari semua pihak. Salah satu wujudnya yaitu dengan membangun *teamwork* yang kuat dalam perusahaan. *Teamwork* yang baik akan tercipta jika setiap anggota tim atau kelompok memiliki komitmen yang sama. Pelayanan yang baik pada pelanggan mengharuskan karyawan memiliki kemampuan dan tanggung jawab tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan diharuskan bekerja secara sempurna dengan pengawasan dari manager, asisten manager, dan juga direktur. Dengan beban kerja yang berat, dibutuhkan kekompakan bagi para karyawan untuk dapat bekerja sama. Bersama dengan rekan kerja diharapkan mereka dapat saling membantu dan bekerja sama satu dengan yang lain. Dengan *teamwork* yang baik, tugas-tugas yang membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman akan lebih mudah dilaksanakan. Kurangnya *teamwork* akan menimbulkan hubungan yang kurang baik antar beberapa karyawan tertentu sehingga menghambat jalannya pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan seperti penelitian Marpaung. (2014); Agwu (2015); Rahma & Mas'ud (2016); Ariyanto., Wardoyo & Rusdianti (2019) dan Yudhanta (2019). Namun demikian terdapat beberapa penelitian yang memiliki hasil yang berbeda yaitu *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian Farichah (2016) dan Tan & Susanto (2017).

Selain *teamwork*, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah budaya organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar perusahaan bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Novziransyah, 2017).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menjelaskan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan terdapat beberapa perbedaan hasil dari penelitian tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Adinat (2016); Arianty (2015); Faust, Warso, & Haryono (2016); Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017); Alindra (2015); Rediyono (2015); Dita (2020); Junaidi, & Susanti (2019); Rahma, & Mas'ud (2016) dan Yudhanta (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian yang dilakukan Gita & Yuniawan (2016) dan Masambe, Soegoto, & Sumarauw (2015) menjelaskan hasil sebaliknya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan survei dan studi kasus. Metode Kuantitatif yaitu

berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara terstruktur dan kuisioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi (Sutama, 2016: 73). Setelah itu disertai dengan metode cara studi kasus untuk melakukan penyelidikan secara mendalam dalam mengenai subjek yang diteliti agar memberikan gambaran yang lebih lengkap dan jelas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *explanatory survey* karena penelitian ini menggunakan data sampel yang sudah pada diambil dari populasi tertentu yang sudah ditentukan oleh penulis. Dengan metode dan cara ini akan dijelaskan pengaruh variable bebas *teamwork* ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kinanti Utama Karya yang berjumlah 66 Orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, Uji Hiptesis dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan interpretasi antara variabel independen yaitu *Teamwork* ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu, Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dideskripsikan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1) Pengaruh *Teamwork* ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa poin tertinggi atau kekuatan relatif pada indikator *teamwork* berada pada poin ke 1 dengan jumlah jawaban responden sebesar 301 atau dengan nilai rata-rata 4.56 yang menyatakan setuju dengan pernyataan “Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja”. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa *teamwork* pada PT. Kinanti Utama Karya berjalan dengan baik dan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap penyelesaian kualitas pekerjaan.

Sedangkan, Poin terlemah relatif ada pada poin ke 10 dengan jumlah jawaban responden sebesar 280 atau nilai rata-rata 4,24 yang menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya mampu meningkatkan daya kreatifitas anggota”. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan PT. Kinanti Utama Karya masih kurang baik dalam meningkatkan daya kreatifitas karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

Tanggapan responden secara keseluruhan dari variabel *teamwork* dapat dinyatakan bahwa PT. Kinanti Utama Karya dapat dinyatakan sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden adalah 88,5%. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa *teamwork* pada perusahaan berjalan dengan sangat baik.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Statistik t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	92.037	32.477		2.834	.006
1 Teamwork	.376	.123	.378	3.052	.003
Budaya Organisasi	.424	.109	.479	3.876	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 20.0

*Teamwork* yang sangat baik ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti terlihat pada hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 3,052. Jumlah sampel 63 ( $n=66-3$ ), dan nilai  $\alpha = 0.05$  maka didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,670. Sehingga nilai  $t_{hitung}$  (3,052) > nilai  $t_{tabel}$  (1,670), dan nilai signifikan (0.003) < nilai  $\alpha$  (0.05). Maka tolak  $H_0$  terima  $H_1$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Marpaung. (2014); Agwu (2015); Rahma & Mas'ud (2016);

Ariyanto., Wardoyo & Rusdianti (2019) dan Yudhanta (2019) yang mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil penelitian ini berbeda dengan Farichah (2016) dan Tan & Susanto (2017) yang mengatakan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa kekuatan relatif pada indikator budaya organisasi berada pada poin ke 9 dengan jumlah jawaban responden sebesar 299 atau dengan nilai rata-rata 4,53 yang menyatakan setuju dengan pernyataan “Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan”. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan, sudah sangat baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sedangkan, poin terlemah relatif ada pada poin ke 4 dengan jumlah jawaban responden sebesar 266 atau nilai rata-rata 4,03 yang menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang berisiko”. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa perusahaan masih kurang dalam memberikan kesempatan karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berisiko.

Tanggapan responden secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi dapat dinyatakan sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden adalah 85,98. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada PT. Kinanti Utama Karya sudah sangat baik dan dapat di jalankan oleh karyawan.

Budaya organisasi yang baik ini berimplikasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik pula. Dari hasil perhitungan statistic dapat dilihat bahwa secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini terlihat bahwa dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 3,876. Jumlah sampel 63 ( $n=66-3$ ), dan nilai  $\alpha = 0.05$  maka didapatkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,670. Sehingga nilai  $t_{hitung}$  (3,876) > nilai  $t_{tabel}$  (1,670), dan nilai signifikan (0.000) < nilai  $\alpha$  (0.05). Maka tolak  $H_0$  terima  $H_2$  yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Adinata (2016); Arianty (2015); Faust, Warso, & Haryono (2016); Amanda, Budiwibowo, & Amah (2017); Alindra (2015); Rediyono (2015); Dita (2020); Junaidi, & Susanti (2019); Rahma, & Mas’ud (2016) dan Yudhanta (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian hasil penelitian ini berbeda dengan Gita & Yuniawan (2016) dan Masambe, Soegoto, & Sumarauw (2015) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh *Teamwork* ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara umum hasil kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa poin tertinggi atau kekuatan relatif pada indikator kinerja kerja karyawan berada pada poin ke 6 dengan jumlah jawaban responden sebesar 299 atau dengan nilai rata-rata 4,53 yang menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi”. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan, sudah memberikan kontribusi yang sangat baik dalam penyelesaian hasil kerja.

Poin terlemah relatif ada pada poin ke 1 dengan jumlah jawaban responden sebesar 282 atau nilai rata-rata 4,17 yang menyatakan setuju dengan pernyataan “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.”. Dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa perusahaan masih kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target perusahaan.

Tanggapan responden secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi dapat dinyatakan sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden adalah 88,16. Kinerja karyawan yang baik ini tentu di pengaruhi oleh kedua variabel yaitu *teamwork* dan budaya organisasi.

**Tabel 2**  
**Hasil uji Statistik F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104219.306	2	52109.653	62.468	.000 <sup>b</sup>
	Residual	52553.724	63	834.186		
	Total	156773.030	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Teamwork

Sumber : Output SPSS 20.0

Pengaruh *teamwork* dan budaya organisasi secara simultan dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $62,468 > F_{0,05} (2:63) = 3,14$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . yang artinya bahwa *teamwork* (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka  $H_3$  diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rediyono (2015); Rahma & Mas'ud (2016); Yudhanta (2019) dan Cahyani (2020) yang menyimpulkan bahwa *teamwork* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4) Koefisien Determinasi

Nilai Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh variabel *teamwork* dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kecerdasan emosional, pelatihan, inovasi dan disiplin kerja, variabel-variabel tersebut mungkin saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan penelitian selanjutnya.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan dan perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa secara parsial *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden secara keseluruhan dari variabel *teamwork* PT. Kinanti Utama Karya dapat dinyatakan sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden adalah 88,5%. *Teamwork* pada PT. Kinanti Utama Karya berjalan dengan baik dan karyawan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap penyelesaian kualitas pekerjaan, namun demikian dalam hal daya kreatifitas karyawan dalam penyelesaian pekerjaan perlu ditingkatkan.

Di sisi lain, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tanggapan responden secara keseluruhan dari variabel budaya organisasi dapat dinyatakan sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden adalah 85,98%. Penerapan budaya organisasi sangat baik pada perusahaan hal ini tercermin ketika karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun demikian masih terdapat kekurangan yaitu perusahaan masih kurang dalam memberikan kesempatan karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang berisiko.

Berikutnya, *teamwork* dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanggapan responden secara keseluruhan dari variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan sangat baik, hal ini terlihat dari rata-rata jawaban responden adalah 88,16%. Kinerja karyawan yang baik ini tercermin dalam kontribusi karyawan yang

sangat baik dalam penyelesaian hasil kerja. Namun demikian terdapat kekurangan dalam hal memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinisiatif sendiri dalam mencapai target perusahaan. Kontribusi pengaruh variabel *teamwork* dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar 65,4% dan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kecerdasan emosional, pelatihan, inovasi dan disiplin kerja, variabel-variabel tersebut mungkin saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan penelitian selanjutnya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah jumlah responden yang terbatas. Hal ini disebabkan kondisi pandemi Covid-19 sehingga dilakukan pembatasan dalam waktu kerja. Selain itu, metode pengumpulan kuisioner melalui google form juga menjadi keterbatasan tersendiri sebab tingkat kejujuran dan kesungguhan responden dalam mengisi kuisioner tidak dapat diketahui.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 136-157.
- Agwu, D. M. O. (2015). Teamwork and Employee Performance in The bonny Nigeria Liquefied Natural Gas Plant. *Strategic Management Quarterly*, 3(4), 39–60.
- Alindra, A. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 180-190.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Dita Ayu Cahyani, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kcp Godean (Doctoral dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Farichah, S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Di Pt Astra International Tbk Honda Sales Office Kebumen.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12).
- Gita, S., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bpr Arta Utama Pekalongan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.

- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan daihatsu kharisma manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14-25.
- Rahma, A., & Mas'ud, F. (2016). Pengaruh penerapan konsep team work dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat (studi pada rumah sakit umum daerah sunan kalijaga kabupaten demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 522-532.
- Rediyono, R. (2015). Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial Serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Kalimantan Timur. *Die*, 9(2).
- Sriyono, S., & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa, Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen, Seminar Nasional Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. In *Dalam: SEMINAR NASIONAL*, Universitas Muhammadiyah, Gresik (pp. 29-30).
- Tan, D. S., & Susanto, E. H. (2017). Pengaruh Lmx Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xyz. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Widiyanti, E. (2017). Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 17(3).
- Yudhanta, S. C. (2019). Pengaruh teamwork dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sri rejeki isman textile di sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).