

---

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Daud Azis Ompusunggu<sup>✉</sup>, Anton A. P. Sinaga, Winarto**

Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: [daudazis2@gmail.com](mailto:daudazis2@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini sebesar 73 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh secara parsial Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0.694 atau sebesar 65,1% pengaruh Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 34,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi, dan insentif.*

***Kata Kunci: Kerja sama Tim, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.***

---

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Kinerja setiap pegawai dalam instansi pemerintah berbeda-beda. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi. Dari berbagai faktor tersebut, peneliti akan membahas faktor yang berhubungan dengan Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam meningkatkan kinerja. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja

---

yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

### **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara  
Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen atau perusahaan sehubungan dengan permasalahan kinerja dan dapat membantu perusahaan dalam mengambil langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti  
Untuk menambah pengetahuan atau wawasan dengan memperdalam pemahaman di bidang sumber daya manusia mengenai kerja sama tim, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagi pihak lain  
Yaitu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kerjasama Tim**

Menurut Amirullah (2015:159) “tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, tim

adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan bersama”.

Sementara Robbins (2013:406) menyatakan bahwa “tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu”.

Manurung (2013:23) mengemukakan indikator-indikator tim kerja adalah:

1. Kerja sama
2. Kepercayaan
3. Kekompakan

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Kaswan (2017:78) “komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana”.

Wibowo (2017:214) menyatakan bahwa “komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi”.

Newstorm dalam Wibowo (2017:215) mengemukakan tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen berkelanjutan
3. Komitmen normatif

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:39) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya”.

Siagian (2014:56) “mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Nitisemito (2012:159) mengemukakan indikator lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:67), “kinerja karyawan adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedermayati (2012:260), mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Mangkunegara (2015:75) mengemukakan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Kerja sama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>2</sub> : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
- H<sub>4</sub> : Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 73 orang. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 73 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Normalitas

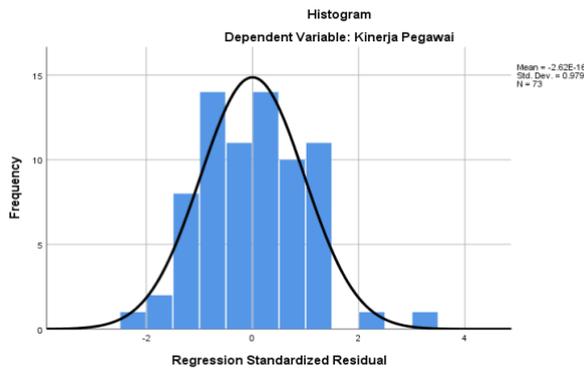
**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.82781232
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075

	Negative	-.054
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

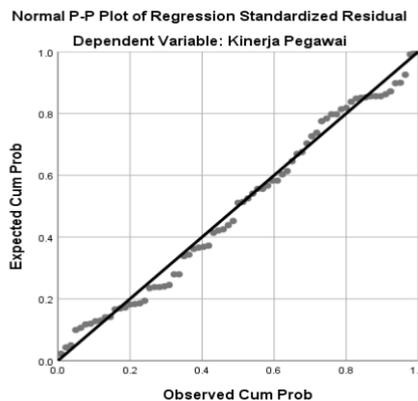
Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian nilai probabilitas atau Asymp. Sig (2-tailed) adalah  $0,200 > 0,05$ . Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Berikut hasil uji normalitas grafik histogram dan P-plot



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram**

Berdasarkan hasil gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (skewness), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot**

Berdasarkan hasil gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.587	2.526		
	Kerja sama Tim	.477	.090	.602	1.662
	Komitmen Organisasi	.350	.108	.577	1.733
	Lingkungan Kerja	.214	.069	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh VIF masing-masing variabel bebas sebesar 1,662, 1,733, dan 1,157. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.249	1.438		.173	.863
	Kerja sama Tim	-.006	.051	-.017	-.110	.913
	Komitmen Organisasi	.019	.061	.049	.314	.754
	Lingkungan Kerja	.051	.039	.166	1.307	.196

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig. dari variabel bebas yaitu 0,913; 0,754; dan 0,196 dan > 0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.587	2.526		1.420	.160
	Kerja sama Tim	.477	.090	.478	5.320	.000
	Komitmen Organisasi	.350	.108	.297	3.242	.002
	Lingkungan Kerja	.214	.069	.233	3.115	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Output di atas dari tabel Coefficients digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut :

$$Y = 3,587 + 0,477X_1 + 0,350X_2 + 0,214X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 3,587, artinya jika tidak ada nilai variabel Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja, maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 3,587.
2. Koefisien regresi Kerja sama tim X1 sebesar 0,477, artinya jika variabel kerjsama tim meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,477.
3. Koefisien regresi komitmen organisasi X2 sebesar 0,350, artinya jika variabel komitmen organisasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,357.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja X3 sebesar 0,214, artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,214.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Siginifikansi Parsial (Uji t)

t tabel dapat dicari dengan menggunakan distribusi t tabel yaitu  $\alpha = 5\%$ ;  $df = n-k$  (  $n =$  jumlah sampel, dan  $k =$  jumlah variabel).  $df = n-k = 73-4 = 69$ , maka t tabel dalam penelitian ini sebesar 1,994. Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji hipotesis t sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

Model		Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.587	2.526		1.420	.160
	Kerja sama Tim	.477	.090	.478	5.320	.000
	Komitmen Organisasi	.350	.108	.297	3.242	.002
	Lingkungan Kerja	.214	.069	.233	3.115	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel Kerja sama tim sebesar  $5,320 > t$  tabel 1,995, dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar  $3,242 > t$  tabel 1,995, dan nilai sig sebesar  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $3,115 > t$  tabel  $1,995$ , dan nilai sig sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

F tabel dihitung menggunakan rumus  $(df1) = (k-1) = 4-1 = 3$ ,  $(df2) = (n-k) = 73-4 = 69$  (2,74). Dengan taraf signifikansi 5% ( $\lambda = 0,05$ ).

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil uji hipotesis F sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1143.291	3	381.097	45.672	.000 <sup>b</sup>
	Residual	575.750	69	8.344		
	Total	1719.041	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerja sama Tim, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai Fhitung  $> F$ tabel, yaitu  $45,672 > 2,74$  dan nilai signifikansi  $F <$  nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	.665	.651	2.889

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerja sama Tim, Komitmen Organisasi, b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0.651 atau sebesar 65,1% pengaruh kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 34,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi, dan insentif.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai*

Berdasarkan hasil uji hipotesis t secara parsial kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Robbins (2013:406) menyatakan bahwa “tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu”. Kerja sama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji hipotesis t secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Busro (2018:123) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama”.

### ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***

Berdasarkan hasil uji hipotesis t secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedarmayanti (2013:23) “mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

## **KESIMPULAN & SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis t dapat disimpulkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi atau Adjusted R-Square sebesar 0.651 atau sebesar 65,1% pengaruh Kerja sama tim, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan 34,9% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ikut serta dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi, dan insentif.

### Saran

1. Untuk membangun Kerja sama tim yang baik disarankan pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara memberikan tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada masing masing anggota tim agar tidak menimbulkan potensi konflik dengan anggota lainnya, dan memberikan tim untuk mengambil keputusan karena Apabila sebuah tim tidak memiliki kekuatan untuk mengambil keputusan sendiri, maka mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang optimal.
2. Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara sebaiknya menyampaikan tujuan-tujuan besar yang instansi akan raih bersama para pegawai. Melalui transparansi yang perusahaan sampaikan kepada pegawai, maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat kerja dari para pegawai sehingga mereka berkeinginan untuk ikut andil dalam meraih tujuan besar tersebut, dan memberikan reward atas prestasi yang telah dicapai pegawai.
3. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan betah dan nyaman bekerja. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Instansi perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.
4. Agar mencapai kinerja yang stabil pemimpin Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara tidak membedakan pegawai satu dan yang lainnya karena sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Manurung, H. N. (2013). *Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Nadapdap, K. M., Sinurat, S. N., Marbun, S. N., Napitupulu, J., & Peranginangin, M. (2024). The Effect Of Work From Home, Work Discipline and Incentive Giving On Employee Performance at PT. Astra Internasional, Tbk–Isuzu Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 547-560.
- Nitisemito, Alex. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia., Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama,. Bandung.
- Simangunsong, B., Sinurat, E. J., & Winarto, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Siempat Nempu Hulu, Sidikalang. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5(1), 49-62.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.