

Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Jaenab^{1*}, I Dewa Nyoman Usadha², Rahmatia¹

¹Prodi manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Bima

Jl. Monginsidi, Sarae, Kec. Rasanae Barat, Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

²Universitas Mahendratna Bali, Bali

Jl. Ken Arok No.12, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali, Indonesia

Email: ¹*jaenab.stiebima@gmail.com, ²mahausadha888@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: jaenab.stiebima@gmail.com

Submitted: 09/01/2023; Accepted: 28/02/2023; Published: 28/02/2023

Abstrak-Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Kawi cemerlang Bima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah asosiatif dengan pendekatan Explanatory Research.. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan dan tehnik pengambilan sampel yaitu sampel menggunakan sampel jenuh sedangkan tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert 5point kemudian disebarkan kepada 36 responden ada PT. Kawi cemerlang Bima. Tehnik analisis data menggunakan analisis regresi Linear regresi Berganda kemudian di analisis dengan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini 1) Tidak Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. 2) Terdapat pengaruh signifikan Persepsi dukungan organisasi terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. 3) Terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim dan Persepsi dukungan organisasi terhadap terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima.

Kata Kunci: Kerjasama Tim; Persepsi Dukungan Organisasi; Prestasi Kerja

Abstract-The purpose of this study was to examine the effect of teamwork and perceived organizational support on work performance at PT. Kawi Cemerlang Bima. This research is a quantitative research and the type of research is associative with an Explanatory Research approach. The population in this study is 36 employees and the sampling technique is that the sample uses a saturated sample while the data collection technique uses a questionnaire, with reference to a 5-point Likert scale and then distributed to 36 respondents have PT. Kawi Cemerlang Bima. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and then analyzed with SPSS version 22. The results of this study 1) There is no significant effect of Teamwork on Employee Performance at PT. Kawi Cemerlang Bima. 2) There is a significant influence of perceived organizational support on employee performance at PT. Kawi Cemerlang Bima. 3) There is a significant influence of Organizational Culture and Perceptions of organizational support on Employee Performance at PT. Kawi Cemerlang Bima.

Keywords: Teamwork; Perceived Organizational Support; Work Performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh mengenai masalah- masalah yang akan selalu di hadapi oleh pihak manajemen perusahaan yang berhubungan dengan karyawan, karena karyawan merupakan faktor utama penggerak roda perusahaan. Kerjasama tim yang sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan prestasi serta harapan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sebagai kegiatan yang di kelola dan di lakukan sekelompok orang bergabung dalam satu organisasi, kerjasama tim diantara bagian- bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga di jadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan pimpinan berwenang untuk meneptapkan tujuan atau mendefinisikan target akhir dari tim, di samping itu tim berkinerja tinggi juga memerlukan pemimpin dan struktur untuk memberikan fokus pengarahan. Tingkat efektifitas Prestasi kerja diukur dari seberapa efektif karyawan dalam memanfaatkan sumberdaya dan waktu yang di sediakan oleh organisasi. Oleh karenanya prestasi karyawan diukur melalui kehadiran tentang seberapa sering karyawan masuk kerja pada jam kerja yang di tentukan. Dukungan organisasi pada pekerjaan karyawan akan membentuk persepsi karyawan yang di sebut persepsi dukungan organisasi, (Murniasih dan Sudarma, 2016).

Dukungan organisasi yang di berikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, Menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, Pemberian fasilitas yang memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik dll. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat di anggap memberikan keuntungan bagi karyawan seperti adanya perasaan di terima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk lain bentuk bantuan lain yang di butuhkan karyawan.

PT. Kawi cemerlang merupakan distributor barang produk wings keseluruhan kota dan kabupaten Bima. Adapun kegiatan rutin para karyawan menyalurkan barang- barang prodak wings terdiri dari deterjen daia, mie sedaap, minuman ale-ale, pewangi, pengharum dll. Adapun sumber daya manusia nya terdiri dari bagian sopir, sales, admin, gudang dan helper.

Masalah yang sering muncul saat ini yang di keluhkan oleh beberapa karyawan PT. Kawi cemerlang Bima menyebabkan situasi yang tidak kondusif di lingkungan organisasi seperti masih adanya karyawan distribusi yang lalai dalam menjalankan tugas, adanya pegawai yang menambah cuti tanpa kepentingan yang mendesak. Hal ini

juga ketidakseimbangan beban kerja karyawan kurang optimal, sehingga unit organisasi yang membutuhkan waktu yang lebih lama, kurang kepedulian membantu teman setim kerja. Oleh karena itu perlu diteliti dampak lain pengaruh kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima

Rumusan masalah ini untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan persepsi dukungan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerjasama Tim (Team Working)

Kerjasama tim (Team Working) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Sukma, et al., 2018). Sedangkan menurut (Pratiwi, 2014) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Dalam kerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan. Ada beberapa faktor yang mendasari di bentuknya sebuah tim dalam organisasi yaitu rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan. Saling kontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang di berikan instansi. Anggota tim dapat saling membantu. Kerjasama tim dapat dapat membina kekompakan dalam suatu instansi. Indikator Kerjasama tim (Imron dan Suhardi, 2019): 1) Tanggung jawab 2) Saling Berkontribusi 3) Kepercayaan 4) Kekompakan.

2.2 Persepsi Dukungan Organisasi

Perceived Organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dalam (Heryanto, at al., 2017). Sedangkan menurut (Hayati, 2020) Persepsi dukungan adalah seberapa besar individu percaya pada organisasi akan kesejahteraannya. Dukungan organisasi yang di rasakan atau perceived organisasional support adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Indikator Persepsi dukungan organisasi dapat di ukur melalui: 1) Penghargaan 2) Dukungan atasan 3) Kondisi kerja 4) Kesejahteraan Karyawan.

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah upaya seseorang yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peran nya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja berarti pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan secara kualitas dan kuantitas serta bekerja secara efektif dan efisien (Imron dan Suhardi, 2019). Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu ialah : Hasil kerja adalah hasil tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah di dihasilkan dan sejauh mana pengawasan di lakukan, Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja, inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul. Kecekatan mental adalah tingkat kemampuan dan kecepatan waktu tingkat kehadiran. Faktor- faktor lingkungan: yaitu kondisi fisik, peralatan, waktu, material, Pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Indikator Prestasi kerja (Imron dan Suhardi, 2019): 1) Hasil kerja 2) Pengetahuan pekerjaan 3) Inisiatif 4) Sikap.

2.4 Hipotesis

Dari penjelasan di atas, maka di peroleh hipotesis penelitian, yaitu:

H1 = Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima

H2 = Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima

H3 = Kerjasama tim dan Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima

2.5 Prestasi Kerja

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan variabel penelitian ada tiga yaitu Kerjasama tim (X1) dan Persepsi dukungan organisasi (X2) dan Prestasi kerja (Y). Sedangkan sumber data menggunakan data primer dan dikumpulkan secara langsung dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan memberikan sejumlah daftar pernyataan/pertanyaan kepada disebarkan kepada 36 responden yang berstatus pegawai tetap. Adapun Teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Tehnik pengumpulan data 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 20. (Sugiono, 2013)

Variabel diukur dengan menggunakan skala likert lima tingkat dengan alternatif jawaban 5 (lima) berarti sangat tinggi, 1. sangat setuju (SS), 2. setuju (S), 3. netral (N), 4. tidak setuju (KS), 5. sangat tidak setuju (TS). Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan langsung kuesioner ke masing-masing responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang berhubungan dengan indikator dari variabel penelitian.

Sebelum kuesioner diberikan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitasnya, Kemudian di analisis menggunakan Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis) dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2. \quad (1)$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

r. Hitung Variabel X1	r. Hitung Variabel X2	r. Hitung Variabel Y	R Tabel	Ket.
(X1.1) 0.736	(X2.1) 0.876	(Y1.1) 0.577	0,3	Valid
(X1.2) 0.343	(X2.2) 0.436	(Y1.2) 0.724	0,3	Valid
(X1.3) 0.664	(X2.3) 0.815	(Y1.3) 0.488	0,3	Valid
(X1.4) 0.736	(X2.4) 0.876	(Y1.4) 0.681	0,3	Valid
(X1.5) 0.548	(X2.5) 0.820	(Y1.5) 0.765	0,3	Valid
(X1.6) 0.333	(X2.6) 0.647	(Y1.6) 0.873	0,3	Valid
(X1.7) 0.556	(X2.7) 0.380	(Y1.7) 0.870	0,3	Valid
(X1.8) 0.652	(X2.8) 0.417	(Y1.8) 0.433	0,3	Valid

Dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi dari indikator - indikator variabel penelitian yang telah diujikan memiliki nilai lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$ dan $\text{Sig} < 0,05$). Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua indikator-indikator pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

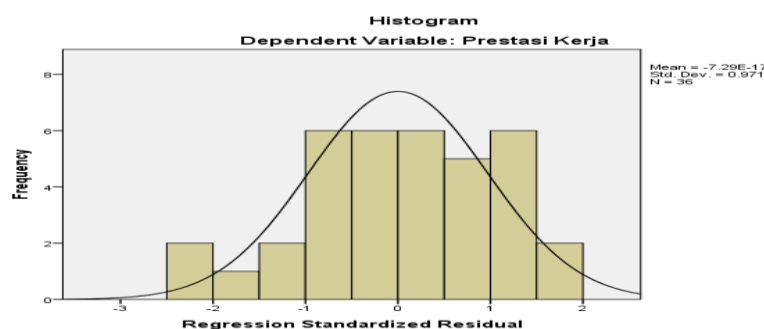
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kerjasama Tim	.926	> 0,6	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	.704	> 0,6	Reliabel
Prestasi kerja	.817	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan ringkasan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0.6. Dengan demikian item pernyataan pada variabel Kerjasama Tim, Persepsi dukungan organisasi dan Prestasi Kerja dinyatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang di ketahui bahwa uji t an uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi di langgar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Menurut Ghozali, untuk mendeksi uji normalitas dapat di lakukan melalui nalisis grafik. Analisis grafik ini dapat di gunakan untuk menentukan normalitas dengan melihat grafis histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini di perhatikan gambar 2 merupakan grafik histogram hasil analisis regresi dalam penelitian ini.



Gambar 1. Grafik histogram

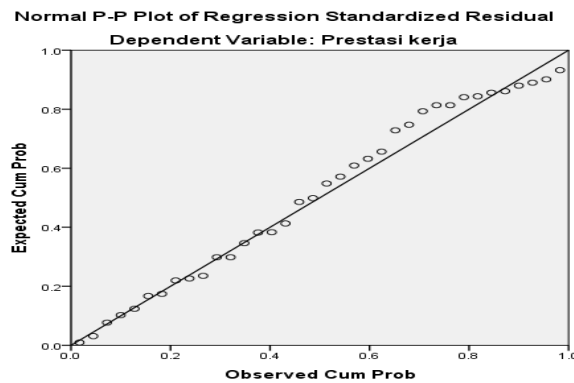
3.3.1 Uji multikolinearitas

Tabel 3. Uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kerjasama Tim	.575	1.740	
Persepsi dukungan organisasi	.575	1.740	

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikoleniaeritas variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1 sama dengan, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat di simpulkan bebas dari multikolinearitas.

3.3.2 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastistas

Dari gambar scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik penyebaran diatas dan dibawah atau sekitar angka 0, selain itu juga tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja , serta menyebar titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroekedastisitas dalam penelitian ini.

3.3.3 Uji Auto Korelasi

Tabel 4. Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.089 ^a	.008	-.052	4.500	1.291

Berdasarkan hasil tabel uji auto korelasi di dapatkan di ketahui untuk nilai DW sebesar 1.291 di bandingkan dari nilai tabel 5% (0,05) dengan jumlah sampel sebanyak 36 dan jumlah variabel independen sebanyak 4 (K=4) 4,36 sehingga di dapatkan hasil nilai dU dari tabel r = 1.5872,nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari sehingga (4-dU) = 4 - 1.5872 = 2,4128 sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat auto korelasi.

3.4 Uji Regresi Linear berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	27.111	7.330			3.698	.001
1 Kerjasama Tim	.028	.260	.025		.109	.914
Persepsi dukungan organisasi	.860	.178	.070		.307	.000

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple linear regression) yang dibantu dengan program statistik SPSS. Perhitungan regresi berganda antara variabel independen seperti ; Kerjasama Tim (X1) Persepsi dukungan organisasi (X2), serta Prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat, hasilnya sebagai berikut:

$$Y = 27,111+0,028X_1 + 0,860X_2 + e.$$

Dapat dilihat bahwa nilai beta masing-masing variabel menunjukkan nilai positif, ini berarti semakin tinggi variabel Kerjasama Tim dapat mempengaruhi Prestasi kerja karyawan, sedangkan nilai persepsi dukungan organisasi artinya akan menaikkan Prestasi kerja karyawan.

3.5 Uji Hipotesis

Tabel 6. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	27.111	7.330		3.698	.001
Kerjasama Tim	.028	.260	.025	.109	.914
Persepsi dukungan organisasi	.860	.178	.060	4.825	.000

Dari tabel di atas di peroleh t hitung untuk X1 sebesar 109 dan 4.825 untuk variabel X2 untuk menentukan T tabel dapat dilihat dalam statistika t tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\% : 2 = 0,025/25\%$ (uji 2 sisi) dengan df $n-k-1 = 36-2-1 = 33$, Maka di peroleh t tabel sebesar 1.69236 dengan tingkat kesalahan 5% Variabel Kerjasama Tim nilai thitung 0,109 > t tabel 1.69236 dan nilai signifikansi sebesar 0.914 > 0,05, Yang artinya bahwa jadi H1 ditolak, Dimana hipotesis Ha yang menyatakan variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan di tolak. Variabel Persepsi dukungan organisasi memiliki nilai t hitung 4,825 > t tabel 1.69236 dan nilai signifikan 0,00 < 0,05, Yang artinya bahwa jadi H1 ditolak dimana hipotesis H1 yang menyatakan variabel Persepsi Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sukma, et al., (2018), Kerjasama tim memberikan kontribusi terbesar terhadap pencapaian prestasi kerja. Hasil pengujian Hipotesis (H2) diketahui bahwa Persepsi dukungan organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai yang melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan dapat nilai t hitung sebesar 4,825 > t tabel 1.69236 dan nilai signifikan 0,00 > 0,05, Yang artinya bahwa jadi H2 diterima jadi variabel Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wikendari, 2010), Menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan penilaian kinerja secara serempak maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3.6 Pengujian Hipotesis secara bersama-sama (Uji-F)

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X1), Persepsi dukungan Organisasi (X2), Prestasi kerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikan 0,05 (5%), maka hasil uji simultan (uji f) sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Simultan F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562.084	2	28.641	14.971	.000 ^b
	Residual	668.357	33	20.253		
	Total	1173.639	35			

Hasil Uji F sebelumnya dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 maka output diatas didapatkan F hitung sebesar 14,971 dan dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95%, $\alpha = 5\%$, df 2 = 2, df 2 = 33, df 3 = 35. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,529, nilai F hitung > F tabel (14.971 > 3,529). Hasil penelitian (Imron dan Suhardi, 2019), Bahwa, Kerjasama tim dan Persepsi Dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh pada Prestasi kerja karyawan.

3.7 Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.089 ^a	.008	-.052	4.500	1.291

Nilai koefisien korelasi berganda yaitu sebesar 0,089. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Kerjasama Tim dan Persepsi dukungan organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan yaitu sangat kuat sebesar 089.

3.8 Koefisien Determinasi (R2)

Berikut ini adalah hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.089 ^a	.008	-.052	4.500	1.291

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), Hasil Koefisien Determinasi atau R square adalah Nilai Adjusted R Square (Adj R2) adalah sebesar -0,52. Hal ini

berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel X1 atau Kerjasama Tim, X2 atau Persepsi dukungan organisasi, adalah sebesar 0,052 atau 5,2 %. Sedangkan sisanya ($100\% - 52\% = 48\%$) yaitu sebesar 48 % dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model.

4. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan Tidak terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. Terdapat pengaruh signifikan Persepsi dukungan organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Persepsi dukungan organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kawi cemerlang Bima. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk pihak PT. Kawi cemerlang Bima agar supaya meningkatkan lagi Kerjasama Tim dan Persepsi dukungan Organisasi dan konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperbesar sampel penelitian dan menambahkan variable-variabel independen yang lebih variatif.

REFERENCES

- Hayati, 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour melalui kepuasan kerja. *Jurnal equilibrium: jurnal ekonomi, Manajemen, Akutansi* Vo. 6 No. 2. Hal. 54-61.
- Heryanto, et al., 2017. Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. *Jurnal Manajemen* Vol. 9. No. 1. E-ISSN 2528-1518. Hal. 8-13.
- Imron dan Suhardi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja dan dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *JEM* Vol. 5 No. 1. ISSN: 2443-2164 Hal. 64-83.
- Murniasih, E, Sudarma, K., 2016. Pengaruh persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan di mediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*. Vol. 5 No. 1. ISSN 2252-6552. Hal. 24-35.
- Paille, P., et al, 2010, Suppor, trust, satisfaction, intent to leave, and citizenship at organizational level. *Internasional journal organizational analysis*. Vol. 18, No. 1 Hal. 41-58.
- Pratiwi, 2014. Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal bisnis dan Manajemen (BISMA)*. Vol. 7 No. 1. Hal. 63-72.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Alfabet.
- Sukma, Sutopo dan Istanti 2018. Pengaruh kerjasama tim, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan PT . Delta jaya mas Gresik. *Jurnal manajemen Brancmarck* Vol. 4 No. 3 Hal. 346-356.
- Wikendari, 2010. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja pegawai di Universitas al Washiliyah Labuhan batu. Tesis.
- Yani, S & Ismail, I, 2021. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja (Studi pada karyawan UD. Gerald Unedo Putra di Bangkalan). *JKIM* Vol. 1 No. 4. E- ISSN 2792-0167 Hal. 359-364.