

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari

Imelda Th. R. Sambadjati¹, Mariana Salosso²

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan teamwork terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai secara langsung, serta pengaruh budaya organisasi dan teamwork terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Manokwari dengan melibatkan 33 pegawai. Hasil analisis menggunakan metode path analysis menunjukkan bahwa kinerja pegawai Disnakertrans Kabupaten Manokwari sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi secara langsung. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan sebagai mediator yang lebih kuat dalam hubungan antara teamwork dan kinerja dibandingkan dengan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Kata kunci: budaya organisasi, teamwork, komitmen organisasi, kinerja, Disnakertrans

Copyright (c) 2024 **Imelda Th. R. Sambadjati¹**

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Manokwari memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Kinerja pegawai menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Saat ini, dua faktor yang dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi dan teamwork. Banyak organisasi kurang memperhatikan budaya organisasi dalam lingkungan kerja, yang dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan perilaku kerja, dapat menyebabkan karyawan membuat keputusan yang tidak sesuai dengan nilai organisasi, atau bahkan melakukan tindakan yang melanggar etika kerja. Dalam memperkuat organisasi, tidak hanya budaya organisasi yang penting, tetapi juga faktor teamwork yang solid, ketika anggota tim bekerja secara sinergis, mereka dapat saling melengkapi keahlian dan pengalaman mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Tim yang solid mendorong pertukaran ide dan gagasan yang beragam, yang pada gilirannya dapat memicu inovasi dan kreativitas.

Budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, keyakinan, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi (Schein, 2010). Budaya organisasi yang positif, seperti yang menekankan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap kinerja, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, serta mendorong mereka untuk bekerja sama secara efektif. Teamwork sebagai upaya kolektif yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2016). Teamwork yang efektif membutuhkan komunikasi yang jelas, saling percaya, dan koordinasi yang baik antar anggota tim (Katzenbach & Smith, 1993).

Berbagai riset terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja, dengan korelasi positif yang kuat antara keduanya (Kuswati, 2020; Munir & Arifin, 2021; Wambugu, 2014). Unsur-unsur spesifik dari budaya organisasi, seperti nilai-nilai, iklim, gaya kepemimpinan, dan proses kerja, juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan (Wambugu, 2014). Namun, dampak budaya organisasi terhadap kinerja tidak selalu signifikan, dengan faktor eksternal yang juga memainkan peran penting (Mali et al., 2022). Selain itu, penelitian tentang dampak teamwork terhadap kinerja ditunjukkan oleh (Salman & Hassan, 2016) menemukan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi yang efisien, kepercayaan, kepemimpinan, dan akuntabilitas secara signifikan memengaruhi kinerja, sementara (Sanyal & Hisam, 2018) menyoroti hubungan yang kuat dan signifikan antara kerja tim, kepercayaan, kepemimpinan, dan kinerja. Namun, (Ahmad & Manzoor, 2017; Gould-Williams & Gatenby, 2010) menemukan bahwa efek kerja tim terhadap kinerja tidak signifikan atau negatif. Menurut (Gould-Williams & Gatenby, 2010) menyatakan bahwa efek interaksi dari kerja tim dan konteks organisasi sangat kecil, sementara (Ahmad & Manzoor, 2017) menekankan efek positif yang signifikan dari kerja tim terhadap kinerja. Temuan-temuan yang saling bertentangan ini menunjukkan bahwa hubungan budaya organisasi kerja tim dan kinerja itu kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti hubungan antara budaya organisasi, teamwork, dan kinerja pegawai, masih sangat terbatas riset yang secara khusus mengkaji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediator yang menghubungkan keduanya. Hal ini secara khusus pada Disnakertrans Kabupaten Manokwari. Penelitian ini menguji hubungan tersebut bahwa masalah kinerja yang rendah pada Disnakertrans Kabupaten Manokwari ditunjukkan oleh tingkat penyelesaian tugas pegawai yang kadang tidak mencapai target, kualitas pelayanan publik yang rendah, kurangnya koordinasi dan kerjasama antar pegawai.

1. Tinjauan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja

Budaya organisasi, sebagai representasi nilai, norma, dan keyakinan bersama dalam sebuah entitas, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Achmad, 2014; Pasaribu, 2017). Budaya organisasi yang kuat, yang didukung oleh komitmen terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dapat meningkatkan kinerja organisasi (Mauli, 2018). Komitmen organisasi, dalam konteks ini, merupakan tingkat kesetiaan dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pegawai merasa terhubung secara emosional dan berasosiasi dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkinerja baik. Banyak penelitian telah menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen pegawai dan kinerja organisasi (Sunya et al., 2017). Denison (1990) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan dan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. Begitu pula, studi oleh (Afriyanti, 2018) menemukan bahwa organisasi dengan budaya yang adaptif dan inovatif memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam hal adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi produk atau layanan (Nawawi, 2013).

Selain itu, penelitian (O'Reilly et al., 1991) menunjukkan bahwa perubahan budaya organisasi yang diarahkan pada memperkuat nilai-nilai inti organisasi dapat menghasilkan peningkatan signifikan dalam komitmen karyawan dan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Hasil-hasil penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan komitmen dalam mencapai kinerja yang optimal. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik karena pegawai yang memiliki komitmen yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan teamwork, komitmen organisasi, dan kinerja

Teamwork yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Monsoon, 2023). Kolaborasi kuat antara anggota tim dapat memperkuat komitmen terhadap organisasi, karena melibatkan individu dalam pencapaian tujuan bersama. Komitmen organisasi yang tinggi, telah terbukti menjadi prediktor penting dari kinerja pegawai yang tinggi. Ketika pegawai merasa terikat secara emosional terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar terhadap pekerjaannya (Simpson, 2023). Hubungan yang kuat antara teamwork, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai menciptakan siklus positif di mana kolaborasi efektif memperkuat komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperkuat budaya kerja kolaboratif dan memupuk rasa komitmen yang mendalam di antara anggota tim untuk mencapai kinerja yang optimal.

Banyak penelitian telah dilakukan pada hubungan antara teamwork, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai, dan hasilnya secara konsisten menunjukkan peningkatan kedua variabel tersebut ketika elemen-elemen tersebut dikelola secara efektif. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan oleh (Ahmad & Manzoor, 2017) dan (Schmutz et al., 2019) bahwa tingkat teamwork yang tinggi dikaitkan dengan peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam berbagai konteks organisasi. Temuan serupa juga terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wagiyono et al., 2020), yang menyoroti bahwa komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja. Menurut (Robbins & Judge, 2016) individu yang merasa terikat secara emosional terhadap tujuan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, bukti empiris menegaskan bahwa pengelolaan teamwork yang efektif dan pengembangan komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara teamwork dan kinerja pegawai. Efek positif teamwork terhadap kinerja pegawai dapat sebagian besar dijelaskan melalui peningkatan komitmen individu terhadap organisasi.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Sampel penelitian ini adalah 33 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari, yang diambil secara keseluruhan menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Selain itu, observasi juga dilakukan untuk memperoleh pemahaman lebih dalam tentang kondisi di lapangan. Penelitian ini juga mengandalkan telaah literatur dan jurnal terkait untuk mendukung analisis data. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang terkait.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode *path analysis*. Path analysis memungkinkan untuk mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan uji *path analysis*, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas ini dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasional diatas 0,30, menunjukkan indikator tersebut valid (Sugiyono, 2017). Sedangkan, uji reliabilitas menunjukkan penjabaran atas berbagai indikator dalam variabel yang diteliti, koefisien alpha digunakan dalam uji reliabilitas ini dimana variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach alpha diatas nilai 0,6 (Ghozali, 2018).

Tabel 1
Uji instrumen (validitas dan reliabilitas)

<i>Budaya Organisasi (X1)</i>			
Butir pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r-kritis	Kesimpulan
X1.1	0.776	0,30	Valid
X1.2	0.872		
X1.3	0.895		
X1.4	0.744		
<i>Cronbach alpha</i>		0.851	
<i>Teamwork (X2)</i>			
X2.1	0.472	0,30	Valid
X2.2	0.513		
X2.3	0.418		
X2.4	0.657		
X2.5	0.307		
<i>Cronbach alpha</i>		0.757	
<i>Komitmen Organisasi (Y1)</i>			
Y1.1	0.469	0,30	Valid
Y1.2	0.483		
Y1.3	0.446		
Y1.4	0.624		
Y1.5	0.317		
<i>Cronbach alpha</i>		0.731	
<i>Kinerja (Y2)</i>			
Y2.1	0.406	0,30	Valid
Y2.2	0.522		
Y2.3	0.591		
Y2.4	0.570		
Y2.5	0.345		

<i>Cronbach alpha</i>	0.739	
-----------------------	-------	--

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai validitas dari hasil pengujian kuesioner untuk indikator variabel budaya organisasi (X1), teamwork (X2), komitmen organisasi (Y1), dan kinerja (Y2). Hasil nilai didapatkan pada *Corrected Item-Total Correlation* > r-kritis, sehingga indikator yang mendukung setiap variabel adalah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dinyatakan valid.

Selanjutnya, pada hasil uji reliabilitas didapatkan nilai Cronbach's alpha dalam hasil analisis data adalah seluruhnya memiliki nilai Cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian, disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini lolos dalam uji validitas dan reliabilitas.

Adapun hasil analisis jalur dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Path Analysis 1

Tabel 2

Nilai koefisien jalur budaya organisasi, teamwork terhadap komitmen organisasi

Hubungan	Coefficient	Sig.
Budaya Organisasi (X1) → Komitmen Organisasi (Y1)	0.282	0.001
Teamwork (X2) → Komitmen Organisasi (Y1)	0.374	0.000

Secara matematis, bentuk persamaan dalam analisis jalur 1 adalah sebagai berikut: $Y1 = 0.282X1 + 0.374X2 + \varepsilon1$

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien $X1 \rightarrow Y1$ adalah 0,282 dan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti signifikan (Sig < 0.05). Dengan demikian, dikatakan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1), setiap terjadi peningkatan satu poin X1 akan meningkatkan Y1 sebesar 0.282 poin. Hasil analisis nilai koefisien $X2 \rightarrow Y1$ adalah 0,374 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan (Sig < 0.05). Dengan demikian, dikatakan bahwa teamwork (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1), setiap terjadi peningkatan satu poin X2 akan meningkatkan Y1 sebesar 0.374 poin.

Tabel 3

Nilai kontribusi budaya organisasi, teamwork terhadap komitmen organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.340	2.058

a. Predictors: (Constant), Teamwork (X2), Budaya Organisasi (X1)

Untuk kontribusi variabel budaya organisasi (X1) dan teamwork (X2) terhadap komitmen organisasi (Y1) adalah 0.353 atau 35.3%. Variasi naik dan turunnya variabel komitmen organisasi (Y1) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1) dan teamwork (X2) sebesar 35.3%, dan sisanya 64.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Path Analysis 2

Tabel 4

Nilai koefisien jalur budaya organisasi, teamwork dan komitmen organisasi terhadap kinerja

Hubungan	Coefficient	Sig.
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja (Y2)	0.189	0.006
Teamwork (X2) → Kinerja (Y2)	0.316	0.000
Komitmen Organisasi (Y1) → Kinerja (Y2)	0.319	0.000

Secara matematis, bentuk persamaan yang didapatkan dalam analisis jalur 2 adalah: $Y2 = 0.189X1 + 0.316X2 + 0.319Y1 + \epsilon2$

Berdasarkan hasil analisis nilai koefisien $X1 \rightarrow Y2$ adalah 0,189 dan tingkat signifikansi 0,006 yang berarti signifikan ($Sig < 0.05$). Dengan demikian, dikatakan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), setiap terjadi peningkatan satu poin X1 akan meningkatkan Y2 sebesar 0.189 poin. Hasil analisis nilai koefisien $X2 \rightarrow Y2$ adalah 0,316 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan ($Sig < 0.05$). Dengan demikian, dikatakan bahwa teamwork (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), setiap terjadi peningkatan satu poin X2 akan meningkatkan Y2 sebesar 0.316 poin. Hasil analisis nilai koefisien $Y1 \rightarrow Y2$ adalah 0,319 dan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan ($Sig < 0.05$). Dengan demikian, dikatakan bahwa komitmen organisasi (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2), setiap terjadi peningkatan satu poin Y1 akan meningkatkan Y2 sebesar 0.319 poin.

Tabel 5

Nilai kontribusi budaya organisasi, teamwork dan komitmen organisasi terhadap kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.521	1.659

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (Y1), Budaya Organisasi (X1), Teamwork (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

Untuk kontribusi variabel budaya organisasi (X1), teamwork (X2) dan komitmen organisasi (Y1) terhadap kinerja (Y2) adalah 0.535 atau 53.5%. Variasi naik dan turunnya variabel kinerja (Y2) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X1), teamwork (X2) dan komitmen organisasi (Y1) sebesar 53,5%, dan sisanya 46.7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Sebagaimana hasil analisis mengungkapkan bahwa komitmen organisasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari menonjol sebagai sebuah kekuatan yang sangat efektif. Hal ini terutama terlihat dalam kerjasama tim yang telah ditanamkan di dalam struktur organisasi instansi. Melalui teamwork, anggota tim memiliki kesempatan untuk menggabungkan keahlian dan pengalaman mereka, dengan berkolaborasi secara efektif, mereka dapat menghasilkan solusi-solusi yang lebih kreatif dan efisien dalam menangani tantangan dan mencapai tujuan bersama (Gang, 2018; Popović & Janković, 2021). Dalam sebuah tim, beban kerja dapat didistribusikan secara merata di antara anggota tim (Rosen, 2023). Hal ini membantu mencegah kelelahan dan kejenuhan yang mungkin terjadi jika seorang individu harus menangani semua tanggung jawab sendiri. Meskipun budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk identitas dan nilai-nilai yang dianut, namun dalam penelitian ini, kerjasama tim terbukti lebih menonjol dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi (Ho et al., 2023; Jaiswal et al., 2022). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan fondasi yang kuat, komitmen pada kerjasama tim menjadi pendorong utama keberhasilan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari.

Hasil analisis yang dilakukan pada model jalur 2 menyoroti bahwa kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari menunjukkan tingkat efektivitas yang sangat signifikan terkait dengan adanya komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesetiaan dan keterlibatan pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja mereka (Sari et al., 2023; Shafiq et al., 2023). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, sehingga mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Komitmen organisasi bukan hanya memberikan manfaat bagi kinerja saat ini, tetapi juga untuk keberlangsungan dan stabilitas organisasi dalam jangka panjang (Sedarmayanti, 2017). Meskipun budaya organisasi dan kerjasama tim juga memainkan peran penting, analisis menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai berasal dari komitmen organisasi. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut—komitmen organisasi, budaya organisasi, dan teamwork—bersama-sama dapat memberikan kontribusi sebesar 53.5% dalam memperbaiki kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. Hal ini menegaskan bahwa komitmen organisasi menjadi pendorong utama pencapaian kinerja, namun peran budaya organisasi dan kerjasama tim juga tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam analisis yang telah dilakukan, peran mediasi komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien yang lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. Hal ini menegaskan bahwa komitmen organisasi mampu berfungsi sebagai variabel yang efektif tanpa adanya intervensi dari variabel lain. Meskipun budaya organisasi dan kerjasama tim juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun peran komitmen organisasi tetap kuat bahkan tanpa melalui efek mediasi (Kusumaputri, 2018). Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya

memiliki pengaruh langsung yang besar terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki kemampuan untuk berdiri sendiri tanpa memerlukan variabel lain sebagai penghubungnya. Kekuatan intrinsik yang dimiliki oleh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari.

SIMPULAN

Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari sangat dipengaruhi oleh kuatnya komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan teamwork juga memiliki dampak yang tidak dapat diabaikan terhadap kinerja pegawai. Terutama, teamwork yang ditanamkan dalam organisasi memiliki kontribusi lebih besar terhadap tercapainya komitmen organisasi. Namun, peran mediasi komitmen organisasi dalam penelitian ini tidak sepenuhnya efektif dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Manokwari. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin turut berperan dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai yang perlu diperhatikan lebih lanjut dalam penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pengembangan komitmen organisasi, tetapi juga memperkuat budaya organisasi dan mempromosikan kolaborasi tim yang efektif. Rekomendasi dalam penelitian ini adalah manajemen harus secara aktif memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan menumbuhkan kesadaran akan nilai-nilai penting organisasi yang harus dibina, dipertahankan dan dijaga dengan mengedepankan kesesuaian visi dan misi instansi.

Referensi

- Achmad, S. (2014). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. IBPP STIM, Yogyakarta.
- Afrizayanti, A. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Sdm Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Organisasi*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150225384>
- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of teamwork, employee empowerment and training on employee performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394.
- Gang, S. (2018). *Teamwork and organization performance in parastatals*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204494564>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Gould-Williams, J. S., & Gatenby, M. (2010). The Effects Of Organizational Context And Teamworking Activities On Performance Outcomes. *Public Management Review*, 12, 759–787. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:154070352>
- Ho, N.-N.-Y., Phan, B. T., & Luu, T.-M.-N. (2023). Determining Factors Influencing Job Satisfaction and Organizational Commitment of Young Workers: Insights from Vietnam. *GATR Global Journal of Business and Social Science Review (GATR-GJBSSR) Vol.11(4) October - December 2023*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:266849244>

- Jaiswal, A., Karabiyik, T., Thomas, P., & Magana, A. J. (2022). Operationalizing team commitment in a project-based learning environment. *2022 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*, 1–6. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:254099095>
- Kusumaputri. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Kuswati, Y. (2020). *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:214194630>
- Mali, P., Kuzmanović, B., Mitic, S., Terek-Stojanović, E., & Nikolić, M. (2022). The effects of organizational culture on job satisfaction and financial performance. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261320639>
- Mauli, S. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sat nusapersada tbk batam. *Akrabjuara.Com*, 3.
- Monsoon, E. E. (2023). *Teamwork for innovation*. A.K. Publications.
- Munir, M., & Arifin, S. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252137226>
- Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- O'Reilly, C., Chatman, J., & Caldwell, D. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487–516.
- Pasaribu, S. E. (2017). *Organisasi Budaya Perusahaan Budaya Kerja*. USU Press, Medan.
- Popović, G., & Janković, D. (2021). Teamwork in the organizational units of the Ministry of Interior. *Vojno Delo*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:246199638>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Rosen, M. A. (2023). Build teamwork on a solid foundation: team familiarity promotes effective interprofessional collaboration. *Evidence Based Journals*, 26, 143. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257604363>
- Salman, W. Al, & Hassan, Z. (2016). *Impact of Effective Teamwork on Employee Performance*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55610495>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15–22.
- Sari, L. F., Herman, A., Herlindawati, M., & Sartika, I. (2023). Training, work ability, organizational commitment and employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257830925>

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.

Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Shafiq, M. A., Hayat, A., Ali, H., & Mehmood, S. (2023). An Examination of CSR's role in Fostering Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Business and Environmental Management*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258955304>

Simpson, M. (2023). *Commitment*. National Geographic Books.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sunya, J., Basalamah, S., Gani, A., & Zakaria, J. (2017). the Influence of Leadership, Competency, Motivation and Organizational Culture on Employees' Job Satisfaction and Performance in Ternate City Goverment. *International Journal of Business Management*, 2(1), 1-11. www.sciarena.com

Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(2).

Wambugu, L. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of Business and Management*, 6, 80-92. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:167141429>