

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISAI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERGI BERLIBUR INDONESIA

Anak Agung Ngurah Indraningrat¹, A.A.Dwi Widyani², Tiksnayana Vipraprastha³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail: indraningrat12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT Pergi Berlibur Indonesia. Populasi menggunakan karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia dan sampel sebanyak 70 karyawan. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kerjasama Team dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, organizational culture and teamwork partially and simultaneously on employee performance. The location of this research at PT Go Berlibur Indonesia. The population uses employees of PT Go Berlibur Indonesia and a sample of 70 employees. The data analysis technique uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Coefficient of Determination, F Test and t Test. From the research results obtained the results: (1) work motivation has a significant positive effect on employee performance. (2) organizational culture has a significant positive effect on employee performance. (3) teamwork has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Teamwork and Employee Performance

I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Erlina (2018) kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada.

PT Pergi Berlibur Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang biro perjalanan wisata dimana dalam operasionalnya, tingkat absensi 70 orang karyawan setiap bulannya cenderung mengalami fluktuasi. Hal ini memberikan indikasi jika kinerja karyawan masih relatif rendah dilihat dari tingkat absensi terbilang masih cukup tinggi di beberapa bulannya. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari beberapa hal, salah satunya adalah motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasam team.

Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Menurut Hasibuan (2009) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018, Yudistira dan Susanti (2019) dan Juliyanti dan Onsardi (2020) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika semakin

tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Syawal (2018) dan Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyebukan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja karyawan. Berarti karyawan yang termotivasi atau tidak termotivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Rizky, dkk (2014) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda, dkk (2017), Jamaluddin, dkk (2017) dan Riyantini (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa jika tingkat budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Megantara, dkk (2019) dan Hamsal (2021) bahwa menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini membuat budaya organisasi tidak terlalu memberikan dampak yang nyata pada kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan budaya organisasi ada satu faktor lagi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohman, dkk (2020), Letsoin dan Ratnasari (2020) dan Tailan, dkk (2021)

menyatakan kerjasama tim memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwasannya semakin baik kerjasama tim dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Subakti (2021) dan Muhti, dkk (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama tim, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik, Budaya organisasi yang baik dan kerjasama tim yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mampu melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia.

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia.

II KAJIAN LITERATUR

Theory of Planned Behavior (TPB)

Menurut *Theory of Planned Behavior* (TPB) keputusan untuk menampilkan tingkah laku tertentu adalah hasil dari proses rasional yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu dan mengikuti urutan-urutan berfikir (Baron & Byrne, 2004).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009) Motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi menurut Menurut Maslow dalam Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan Akan Keamanan Dan Keselamatan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan Diri
- 5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Tika (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

- 1) Norma
- 2) Nilai Dominan
- 3) Aturan
- 4) Iklim Organisasi

Kerjasama Tim

Menurut West dalam Hatta (2017) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan. West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Saling Berkontribusi
- 3) Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Moorhead dan Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- 5) Kreatifitas (*Creativity*)
- 6) Inovasi (*Inovation*)
- 7) Inisiatif (*initiative*)

III METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Pergi Berlibur Indonesia yang berlokasi di Jl. Bypass Ngurah Rai Sanur No.7, Sanur Kaja, Denpasar Selatan.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah motivasi kerja, budaya organisasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan pada PT Pergi Berlibur Indonesia.

Identifikasi Variabel

- a) Variabel bebas yaitu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja (X1), Budaya kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3).
- b) Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam hal ini yang variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian dan di jabarkan dalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep (Widyanto, 2015). Defenisi operasional variabel sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja adalah kesediaan karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia untuk bekerja dengan mengeluarkan tingkat kemampuan yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh

kemampuan memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikator dari motivasi kerja meliputi : 1) kebutuhan fisik, 2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3) kebutuhan social, 4) kebutuhan akan penghargaan, 5) kebutuhan perwujudan diri kerja

- b) Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang harus dimiliki oleh karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia yang sangat menentukan proses kerja sama dengan organisasi, mengingat hal ini setiap orang yang bekerja sama dalam organisasi tersebut selalu berdampingan. Berikut indikator yang digunakan adalah : 1) norma, 2) nilai domain, 3) aturan, 4) iklim organisasi.
- c) Kerjasama Tim Kerjasama tim adalah suatu hal sangat dan wajib di lakukan di PT Pergi Berlibur Indonesia karena tanpa kerjasama tim pekerjaan tidak akan selesai pada waktu yang di tentukan dan membuanf-buang-buang banyak waktu. Untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan efisien seluruh karyawan harus bekerja sama, berikut indikator kerjsama tim : 1) tanggung jawab, 2) saling berkontribusi, 3) penerahan kemampuan secara maksimal.
- d) Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia yang menunjukkan kesungguhan dan kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat, lebih cepat dan lebih baik. Yang dijadikan indikator kinerja karyawan adalah : 1) kualitas pekerjaan, 2) kuantitas pekerjaan, 3) pengetahuan pekerjaan, 4)

kerjasama tim, 5) kreativitas, 6) inisiatif.

Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan. Jenis data dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Kualitatif
- b) Data Kuantitatif

2) Sumber Data

- a) Data Primer
- b) Data Sekunder

Metodo Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuisisioner

Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Heteroskedastisitas
- 3) Uji Multikolinieritas

2. Analisis Kuantitatif

- 1) Analisis Regresi Linier Berganda
- 2) Analisis Kolerasi Berganda
- 3) Analisis Determinasi
- 4) Uji T

3. Analisis Kualitatif

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas distribusi data sampel dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 5.12 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Apabila tolerance value lebih tinggi dari 0,10 atau variance inflation factor (VIF) lebih kecil daripada 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018). Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $> 0,10$, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan

dengan meregresi nilai *absolut residual* (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada *absolut residual*, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi linier berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1),Budaya Organisasi (X2) dan Kerjasama tim (X3), maka dipergunakan alat analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,292 | 2,365 | | 0,969 | 0,336 |
| | Motivasi kerja | 0,551 | 0,160 | 0,372 | 3,411 | 0,001 |
| | Budaya organisasi | 0,430 | 0,166 | 0,278 | 2,599 | 0,012 |
| | Kerjasama team | 0,566 | 0,258 | 0,234 | 2,192 | 0,032 |
| R: 0,757 | | | | | | |
| R Square: 0,574 | | | | | | |
| Adjust R Square: 0,554 | | | | | | |
| F: 29,609 | | | | | | |
| Sig F: 0.000 | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 2,292 + 0,551 X_1 + 0,430X_2 + 0,566X_3$

Interprestasi dari koefisien regresi :

- a) $b_1 = 0,551$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,551, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja X_1 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- b) $b_2 = 0,430$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,430, menunjukkan bahwa jika budaya organisasi X_2 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- c) $b_3 = 0,566$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,566, menunjukkan bahwa jika kerjasama team X_3 meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

2) Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien korelasi yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,757. Nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel

independen motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan.

3) Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,554. hal ini berarti 55,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team. Sedangkan sisanya (100% - 55,4% = 44,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan (Uji F) pada Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

5) Uji T

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3,441 > t$ tabel $1,996$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,599 > t$ tabel $1,996$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c. Variabel kerjasama team memiliki nilai t hitung sebesar $2,192 > t$ tabel $1,996$ dan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini berarti variabel kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar $3,441$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia. Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada sesama atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan tentu saja itu akan membuat perusahaan mengalami kerugian, oleh karena itu motivasi kerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan dan dalam melayani keluhan masyarakat. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018), Yudistira dan Susanti (2019) dan Juliyanti dan Onsardi (2020) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar $2,599$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia. Mangkunegara (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi, budaya organisasi erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan disuatu organisasi. Budaya organisasi akan membantu kinerja karyawan untuk mampu memberikan yang terbaik (Prayogo : 2019). Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi tersebut sehingga hal tersebut juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amanda, dkk (2017), Jamaluddin, dkk (2017) dan Riyantini (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel kerjasama team sebesar $2,192$ dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,032$. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama team yang terjalin maka akan meningkatkan kinerja

karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurrohman, dkk (2020), Letsoin dan Ratnasari (2020) dan Tailan (2021) menyatakan kerjasama tim memengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan meningkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- A. Baron, R., & Byrne, D. (2004). Psikologi Sosial. Jakarta: Erlangga.
- Ajzen. (2005). Attitude, personality and behavior. England: Open University Press.
- Amanda, Enno Aldea. Budiwibowo, Satrijo. 2017. Pengaruh Budaya Oranisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.

kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.

- 3) Kerjasama team berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kerjasama team maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PT Pergi Berlibur Indonesia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin PT Pergi Berlibur Indonesia hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 2) PT Pergi Berlibur Indonesia diharapkan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
- 3) PT Pergi Berlibur Indonesia hendaknya selalu melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.
- 4) PT Pergi Berlibur Indonesia hendaknya selalu mengawasi karyawan dalam bekerja dan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.

Arianty, Nel. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Issn 1693-7619

Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Arifin, Alvin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Kinerja-pISSN: 1907-3011 - eISSN: 2528-1127.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dejanaz, S., Dowd, K., 2006. *Interpersonal skilils in Organization*. New York: Mc Graw-Hill Companies.
- Edy Sukarno. 2000. Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fadhil, Achmad. Mayowan, Yuniadi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 54 No. 1 Januari 2018|
- Fahmi, Irham. (2015). Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab, Edisi Keempat, Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hasibuan Malayu S.P. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Akarsa, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Haji Masagung Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan 8, Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- 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.
- Heidjrahman. 2000. *Manajemen Personalia*, BKFE, Yogyakarta.
- Jamaluddin. Salam, Rudi. Yunus, harisman. Akib, Haedar. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Juliyanti, Belti. Onsardi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*e-ISSN 2723-424X
||Volume||1||Nomor||2||Desember
||2020|
- Juniantara, I Wayan. Riana, I Gede. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09 (2015) : 611-628
- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. bandung: Alfabeta.
- Kuna Winaya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers
- Larasati, Sindi. Gilang, Alini. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

- Jurnal Manajemen dan Organisasi
Vol V, No 3, Desember 2014
- Lawasi, Eva Silvani and Triatmanto, Boge (2017) *Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK), 5 (1). pp. 47-57. ISSN 2540-8259
- Letsoin, Vinca Regina. Ratnasari, Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, VOL. 9, NO. 1 : 17-34 MARET 2020 ISSN: 2085-9996
- Luthfi, Adiimsyah 2014, Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Kabupaten Jember. *Skripsi*. Progam Studi Manajemen Universitas Jember.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.
- Mas Pradnya Iswari, Anak Agung Istri. 2015 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Abadi Dalung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Mahasaraswati, Denpasar.
- Muhti, Andi Febriyan Eka. Sunaryo, Hadi. ABS, M. Khoirul. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. E –
- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen
- Muis, M., Jufrizen, J. Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.
- Nasir, Munawir. Taufan, Rezky Ratnasari. Fadil, M. Syahur, Muh Haerdiansyah. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 18 No 1 (2021): AkMen Jurnal Ilmiah.
- Nurrohman, Achmad Taufiq. Sunaryo, Hadi. Basalamah, M. Ridwan. 2020. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavens Mitra Perkasa Malang. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
- Pabundu Tika.2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Panggiki, Agatha Christine. Lumanauw, Bode. Lumintang, Genita G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3018-3027
- Poernomo, Eddy. (2016). Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol.6 No.2 September 2006 : 102-108

- Ritonga, E. E. (2018). Peran organizational citizenship behavior sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 71-86.
- Riyantini, I Gusti Agung Ayu. 2021. Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA). *Jurnal Vol 2 No 2 (2021): Hita Akuntansi dan Keuangan*
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53*
- Siagian, Fereddy. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment:Journal Of Administration And Educational Management Volume 3, Nomor 1, Juni 2020*
- Susanti. Widyani, A.A Dwi. Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV.Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas E-ISSN : 2774-3020*
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Syawal, Muhammad Abdillah. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Vol 1, No 1 (2018)*.
- Tailan, Natalia. Widyani, Anak Agung Dwi. Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Jurnal e-ISSN: 2721-6810*
- Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT Wijaya, Tanto. Andreani, Fransisca. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora Vol. 3, No. 2, (2015)*
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019, February 3). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>