

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA DI KABUPATEN BOGOR

THE EFFECT OF TEAM WORK AND WORK ENVIRONMENT ON THE JOB SATISFACTION OF THE YOUTH AND SPORTS OFFICE IN BOGOR REGENCY

Wianar Trama Jatmiko¹, Anita Silvianita²

Universitas Telkom, Bandung

wianartj@student.telkomuniversity.ac.id¹, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan kausalitas. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor sebanyak 100 pegawai dengan sampling jenuh diperoleh sampel sebanyak 100 pegawai. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner sebanyak 26 pernyataan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan ditemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 33,232 dan *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$. Hasil tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to find out the influence of teamwork and work environment on job satisfaction in the Bogor District Youth and Sports Office. The purpose of this study was to analyze the magnitude of teamwork and the work environment effect partially and simultaneously on the job satisfaction of the Bogor District Youth and Sports's employees.

This research uses quantitative methods with descriptive analysis and causal. The data analysis technique in this study is simple linear regression. The population of this study is an employee of the Bogor District Youth and Sports Office as many as 100 employees with saturated sampling obtained 100 sample of employees. The instrument used in the form of questionnaires as many as 26 questions.

Based on the results of simultaneous hypothesis tests, found there was a positive and significant effect of team work on the employees' job satisfaction in the Bogor District Youth and Sports Office. It can be proven from the value of F calculation of 33,232 and p -value of $0,000 < 0.05$. This result gives a sign that the better teamwork implementation that the company and good work environment have done, the more employee satisfaction in the Bogor District Youth and Sports Office.

Keywords: Teamwork, Work Environment, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Dalam sebuah organisasi, baik pemerintahan, industri, atau pendidikan, sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan juga memiliki peran besar dalam keberlangsungan jalannya suatu organisasi. Secara umum manusia yang bekerja memiliki tujuan yang ingin dicapai, menciptakan sebuah inovasi dengan ide-ide kreatif, dan mencapai visi dan misi organisasi yang sudah ditargetkan.

Begitu pun dengan Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor yang selanjutnya disebut dengan singkatan Dispora. Sebagai organisasi pemerintah yang bergerak untuk melakukan perumusan kebijakan di bidang kepemudaan dan olahraga di Kabupaten Bogor, Dispora juga bertanggung jawab atas kepuasan kerja pegawainya untuk pencapaian visi dan misi instansi tersebut. Pada akhirnya, kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya.

Menurut Sutrisno (2016:75), kepuasan kerja mengandung arti sebagai suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Dalam mengetahui gambaran umum tentang tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor, penulis melakukan penelitian terhadap dugaan penyebab turunnya kepuasan kerja pegawai di dinas tersebut. Pertama, yaitu yang terkait dengan kerja sama tim pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor. Kedua, yaitu terkait lingkungan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Untuk itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dua penyebab yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu kerja sama tim dan lingkungan kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apa pengaruh kerja sama tim terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor?
2. Apa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor?
3. Apa pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor?



2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Ratnasari (2019:11), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek, dan sistem yang mempengaruhi perilaku pegawai, sikap, dan prestasi kerja pegawai. Kegunaan dari manajemen sumber daya manusia adalah akan mewujudkan kinerja perusahaan dengan cara memberikan kontribusi kepada pegawai dan kepuasan pelanggan.

2.2 Kerja Sama Tim

Menurut Irawati dalam Sutisna (2019), *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Keith Davis (2017:117), adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki dalam Indrasari (2017:39), kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

2.5 Hubungan Kerja Sama Tim dan Kepuasan Kerja

Dalam melakukan kerja sama tim dibutuhkan orang-orang yang benar-benar dapat diajak untuk bekerja bersama-sama. Kerja sama tim juga merupakan faktor penting dalam menghasilkan kepuasan kerja pegawai yang baik. Kerja sama akan memberikan dampak yang baik terhadap organisasi apabila melaksanakan kerja sama tim yang baik. Menurut pendapat Sutrisno dalam Hamali (2016:202) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap anggota pada pekerjaannya yaitu imbalan, kerja sama antar pegawai, situasi kerja, dan hal lainnya yang berkaitan dengan faktor psikologis, fisik, dan non fisik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyithah et al (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerja sama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak kepada kinerja pegawai PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh.

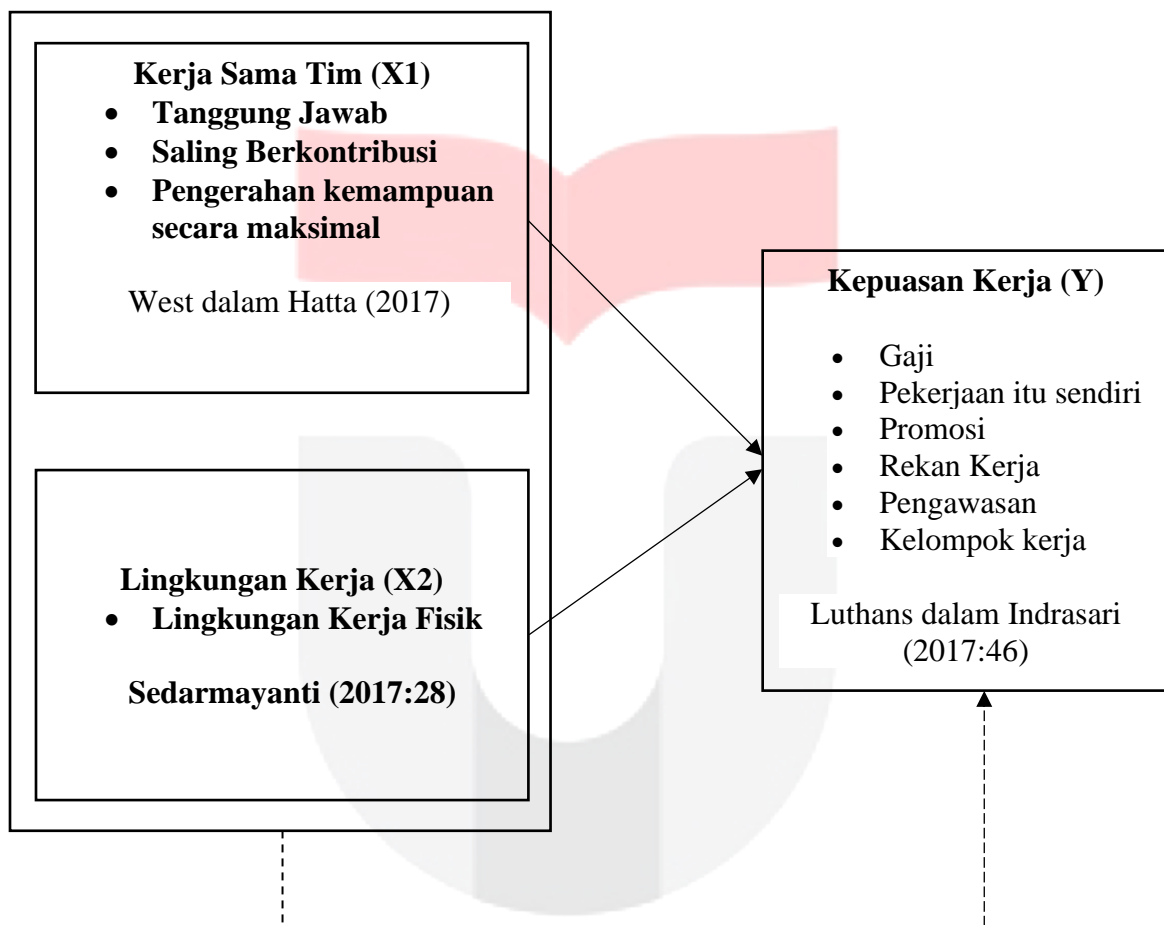
2.6 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Menurut Indrasari (2017:4), bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menunjang performance sebuah organisasi karena secara tidak langsung lingkungan kerja yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kepuasan kerja pegawai.


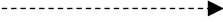
Berdasarkan penelitian Setiawati (2020) dan Darumeutia (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yang berdampak pada kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan memiliki kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk mendukung kelancaran dalam bekerja. Apabila kebutuhan tersebut dipenuhi, maka akan menimbulkan rasa bahagia dan puas dalam diri karyawan serta meningkatkan semangat untuk bekerja. Salah satu faktor yang membuat karyawan loyal terhadap perusahaan adalah adanya lingkungan kerja yang baik dan harmonis antar rekan karyawan maupun antar atasan dan bawahan

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kerja sama tim menjadi variabel independen (X1), lingkungan kerja menjadi variabel independen (X2), dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel dependen (Y). Bagan berikut akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Keterangan:

	Menunjukkan garis Secara Parsial
	Menunjukkan garis Secara Simultan

X1	Variabel Bebas
X2	Variabel Bebas
Y	Variabel Terikat

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiritis yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan hasil dari perumusan masalah yang ada diatas, maka penulis menyusun hipotesis dalam penelitian ini adalah **“Kerja sama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor”**.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor sebanyak 100 pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor yang berjumlah 100 pegawai. Dalam mendukung penelitian ini, penulis membutuhkan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuisoner (angket), wawancara, dan pengatan. Data sekunder yang diperoleh dengan mengakses *website* resmi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan statistik uji korelasi *pearson product moment* dengan bantuan *software* SPSS, dengan uji korelasi *pearson product moment* setiap item diuji korelasinya dengan skor total variabel Silalahi (2017:478). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Pengukuran uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heterokedastisitas.

4. Hasil dan Pembahasan

Dari 100 pegawai, dapat diketahui bahwa dari 100 responden terdapat 72 (72%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 28 (28%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan rentang usia responden yang berusia 25 - 30 tahun dengan jumlah 61 orang atau 61%, responden dengan umur berkisar antara 31 - 35 tahun dengan jumlah 35 orang atau 35%, responden dengan umur diatas 35 tahun berjumlah 4 orang atau 4%.

Dalam karakteristik responden berdasarkan waktu bekerja, responden yang sudah menjadi karyawan selama 1 - 5 tahun sebanyak 56 responden atau 56%, 20 responden bekerja selama 5 - 10 tahun atau 20%, 15 responden bekerja selama lebih dari 10 tahun atau 15%, dan 9 responden bekerja selama kurang dari 1 tahun atau 9%.

Responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 dengan sebanyak 69 responden atau dengan persentase sebesar 69%. Terdapat 20 responden yang berlatar belakang Pendidikan D3 dengan persentase sebesar 20%, 9 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat atau dengan persentase sebesar 9% dan 2 responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 dengan persentase 2%.

Hasil teknik analisis deskriptif menunjukan indeks responden variabel X1 bahwa perhitungan dari hasil data variabel X1 kerja sama tim didapat dari jawaban 100 responden bahwa rata-rata skor total jawaban responden terhadap variabel kerja sama tim (X1) sebesar 394,3, hasil ini didapatkan dari perhitungan skor total dibagi dengan jumlah pernyataan atau dengan jumlah persentase 78,8% yang berada pada rentang nilai indeks 61% - 80% dengan keterangan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pengaruh variabel kerja sama tim Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Perhitungan dari hasil data variabel X2 lingkungan kerja yang didapat dari jawaban 100 responden bahwa rata-rata skor total jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 394,3, hasil ini didapatkan dari perhitungan skor total dibagi dengan jumlah pernyataan atau dengan jumlah persentase 78,8% yang berada pada rentang nilai indeks 61% - 80% dengan keterangan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pengaruh variabel kerja sama tim Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Perhitungan dari hasil data variabel Y kepuasan kerja yang didapat dari jawaban 100 responden bahwa rata-rata skor total jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

sebesar 415.6, hasil ini didapatkan dari perhitungan skor total dibagi dengan jumlah pernyataan atau dengan jumlah persentase 83,12% yang berada pada rentang nilai indeks 81% - 100% dengan keterangan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pengaruh variabel kerja sama tim Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hasil analisis regresi uji signifikansi dengan uji t pada variabel kerja sama tim diperoleh nilai t statistik sebesar 3,355 dan probabilitas (sig) sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi uji signifikansi dengan uji t pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t statistik sebesar 4,866 dan probabilitas (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, berdasarkan hasil regresi diperoleh uji F pada tabel ANOVA, dengan nilai F hitung sebesar 33,232 dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim dan lingkungan kerja secara serentak terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berarti model regresi ini telah memenuhi kriteria *Goodness of fit*.

Koefisien Determinasi (R^2) = 0,407, artinya sebesar 40,7% perubahan-perubahan dalam variabel dependen yaitu Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan yang terjadi pada kerja sama tim dan lingkungan kerja. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 59,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan Koefisien Korelasi Berganda (R) sebesar 0,638 nilainya mendekati angka 1, menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen kerja sama tim dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu Kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

- 1) Secara parsial variabel Kerja Sama Tim memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
- 2) Secara parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.
- 3) Secara simultan variabel Kerja sama Tim dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.

6. Saran

6.1 Saran Bagi Instansi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel lingkungan kerja dalam dimensi lingkungan kerja yang mendapatkan nilai rendah yaitu dimensi lingkungan kerja fisik. Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor diharapkan dapat melakukan evaluasi untuk meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai agar kepuasan kerja pegawai meningkat.

6.2 Saran Bagi Penulis yang Ingin Meneliti Selanjutnya

- 1.) Kepada penulis yang ingin melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup Instansi yang akan dijadikan sampel penelitian, dan menambah periode penelitian agar sampel penelitian lebih besar dan mendapat hasil penelitian yang lebih baik.
- 2.) Kepada penulis yang ingin melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor selanjutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan karakteristik pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dengan kerja sama tim dan lingkungan kerja yang diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik dan lengkap dengan tujuan untuk menjadi acuan Dinas Pemuda dan olahraga Kabupaten Bogor agar menjadi Instansi yang lebih baik.

REFERENSI

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta. Deepublish.
- Alghamdi, A., & Bach, C. (2018). Developing Teamwork at Workplace. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN, 7(2), 28–40. <https://doi.org/February2018>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerja sama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 186-193.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darumeutia, A. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT PLN (persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II*. Skripsi pada Universitas Negeri Yogyakarta.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(1).
- Ganesh, S. (2015). Work environment and its effect on job satisfaction in cooperative sugar factories in Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology*, 4(5), 21-31.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Hatta, Muhammad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja sama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199. Volume 1, No. 1, September 2017. Hal 70-81.
- Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 272-282.
- Hungu. 2016. *Demografi Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Grasindo

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Indomedia Pustaka.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258.
- Jaya, I. M. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Quadrant.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. <https://www.kemkes.go.id/>
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. <https://www.menpan.go.id/site/>
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. <https://www.kemdikbud.go.id/>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lie, D., Nainggolan, N. T., & Nainggolan, L. E. KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI ASPEK LINGKUNGAN KERJA PADA UPT SDA BAH BOLON, DINAS SUMBER DAYA AIR, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG KOTA PEMATANGSIANTAR.
- Luthans, Fred. (2015). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta
- Lestary, L & Harmon. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Niaga Politeknik Negri Bandung*.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerja sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN*, 9(1). 192
<http://jurnal.stiesabang.ac.id/index.php/simen/article/view/85>
- Muhammad, Ghulam, dkk. 2015. *Impact of Work Environment on Teacher's Job Satisfaction*. International Journal of University Pakistan.
- Muhti, Andi. 2018. Pengaruh Kerja sama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN. Vol 1, No 2. Hal. 116-129.
- Mulyatiningsih, E. 2012. *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Mustafa, G., Glavee-Geo, R., & Rice, P. M. (2017). Teamwork orientation and personal learning: The role of individual cultural values and value congruence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1446>
- Normi, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert
- Oluseye, Olakeke, dkk. 2014. *Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives*. International Journal of Education and Social Science.
- Osibanjo, A, O, dkk. 2014. *Impact of Job Environment on Job Satisfaction & Commitment among Nigerian Nurses*. International Journal.
- Pangastuti, Hervina Dwi (2020) *Analisis pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Sarjana thesis, UMK.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Journal of Business and Economics*. Vol. 19, No.2.
- Panggiki, A.L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Pebriansah, NIM. 212013019K (2017) *Pengaruh Disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia divisi regional IV Tanjung Karang wilayah D Pagargunung*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Putri dan Sariyathi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3398-3430
- Poniman, Farid. Hidayat, Yayat. 2015. *Manajemen HR*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ratnasari. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Penerbit CV: Qiara Media.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA.
- Salunke, Ganesh. 2014. *Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India*. *Management and Tecnology*, Vol 4, Issue 5, 21-31. International Journal.

- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(1), 15– 22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-5. Bandung: PT Revika Adi Tama.
- Setiawati, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Yodya Karya. Skripsi pada Universitas Telkom.
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media. Bandung.
- Siregar, S. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana
- Silalahi, Ulber. 2017. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutisna, G. (2019). Analisis Teamwork Karyawan di PT Nusantara Cemerlang. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 975-979.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Suwatno dan Priansa, D. J. 2011. *MSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wahyudi, Clara. (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kerja sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asia Baru Plastik Bandung*. Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha.
- Wahyuni, S. (2017). Kinerja Teamwork di SMP Negeri 6 Banda Aceh. Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh: e-Perpustakaan UIN Ar Raniry.
- Vallent Aflan Dino, and Ismail, Muhammad and Zahara, Anzu Elvira (2019) *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja cabang Jambi*. Skripsi thesis, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.