

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**

**(Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)**

**SKRIPSI**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada  
Universitas Sultan Ageng Tirtayasa



Disusun Oleh:

**Dodi Rohyadi**

5551200030

**FAKULTAS EKONOMI**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA**

**SERANG – BANTEN**

**2024**

**PERSETUJUAN PENGESAHAN  
PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)**

Telah diuji dalam sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan dinyatakan:


**LULUS**

Pada Hari Jum'at, 07 Juni 2024, Oleh Dewan Penguji  
Serang, 07 Juni 2024

**Pembimbing I**

  
Dr. Ali Imron, S.E., M.M.  
NIP. 197407292000031004

**Pembimbing II**

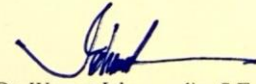
  
Vera Maria, S.E., MM.  
NIP. 197305101008122001

Mengetahui,


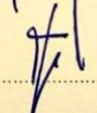
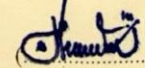
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

  
  
Prof. Dr. H. Usman, S.E., M.M., Ak., CA., CPA.  
NIP. 197312302001121001

**Ketua Jurusan Manajemen**

  
Dr. Wawan Ichwanudin, S.E., M.Si.  
NIP. 197510232005011003

**DEWAN PENGUJI**

- |  |  |              |
|--|--|--------------|
| <b>1. Vera Maria, S.E., MM.</b><br>NIP. 197305102008122001<br>(Ketua Penguji)                | (  ) | (02-08-2024) |
| <b>2. Dr. H. Wawan Prahawan, S.E., MM.</b><br>NIP. 196508132001121001<br>(Anggota Penguji 1) | (  ) | (01-08-2024) |
| <b>3. Ana Susi Mulyani, S.E., M.M.</b><br>NIP. 197511222005012001<br>(Anggota Penguji 2)     | (  ) | (29-07-2024) |

Nama	: Dodi Rohyadi
No. Induk Mahasiswa	: 5551200030
Jurusan	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata-1 (S1)

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-bener hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik Sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti sripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Serang, 30 Juli 2024



Dodi Rohyadi

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)

**SKRIPSI**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata-1

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa


**Dodi Rohyadi**

**5551200030**

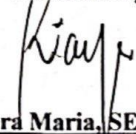
Serang, 28 Maret 2024

Menyetujui,

**Pembimbing 1**


  
**Dr. Ali Imron, SE., MM**  
NIP. 197407292000031004

**Pembimbing 2**

  
**Vera Maria, SE., MM**  
NIP. 197305102008122001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
**Dr. Wawan Ichwanudin, S.E., M.Si.**  
NIP. 197510232005011003

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

“Kunci untuk mewujudkan impian bukanlah dengan fokus pada kesuksesan tapi pada arti. Bahkan Langkah kecil dan kemenangan kecil sepanjang perjalananmu bisa memberikan arti yang lebih hebat”

“Kamu tidak pernah bisa merencanakan masa depan mu dengan masa lalu”

(Edmund Burke)

**Alhamdulillahirabbil Aalamin.** Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Untaian kata dari skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, bapak Mukhtar Mail dan ibu Rodiyah Almh. Yang selalu memberikan semangat dan doanya untuk putranya. Untuk kaka ku tercinta Maemunah terimakasih telah menjadi pengganti ibu ketika ibu tiada, dan selalu menjadikan support sistem terbaik, selalu memberikan dukungan, semangat serta motivasi penuh.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. Variabel bebas terdiri dari Kerjasama tim dan komitmen kerja. Variabel dependen adalah variabel kinerja pegawai dan variabel intervening adalah motivasi kerja. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. 65 pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten sebagai sampel. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dan rumusan masalah adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kerjasama tim berpengaruh terhadap motivasi kerja, komitmen kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi mempengaruhi hubungan antara Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dibutuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja mempengaruhi hubungan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, dengan katan lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dibutuhkan motivasi kerja.

**Kata Kunci :** Kerjasama Tim, Komitmen Kerja, Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja.

## ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of Banten Province Regional Revenue Agency office employees. The independent variables consist of teamwork and work commitment. The dependent variable is the employee performance variable and the intervening variable is motivation. In this research, quantitative research methods were used with a descriptive approach. 65 employees of the Regional Revenue Agency of Banten Province as a sample. The data collection method uses a questionnaire which is filled out directly by the respondent. The analysis used to answer the hypothesis and problem formulation is Structural Equation Modeling (SEM) analysis using the SmartPLS 4.0 analysis tool. The research results show that teamwork has a negative effect on employee performance, work commitment has an effect on employee performance, teamwork has an effect on work motivation, work commitment has an effect on work motivation, work motivation has an effect on employee performance, motivation has an effect on the relationship between teamwork and employee performance, In other words, to improve employee performance, work motivation is needed. Work motivation influences the relationship between work commitment and employee performance, in other words, to improve employee performance, work motivation is needed.

**Keywords:** Teamwork, Work Commitment, Employee Performance and Work Motivation.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil'alamin, segala puji syukur bagi Allah SWT, penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah-nya yang telah diberikan. Hanya dengan izinnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Dengan pertolongan Allah SWT dan usaha yang sungguh-sungguh penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten)**

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan, kelemahan, dan masih jauh dari kesempurnaan, keterbatasan pengetahuan, pengalaman serta kemampuan penulis, oleh sebab itu penulis mengharapkan pendapat, saran dan kritik yang bersifat membangun guna mencapai kesempurnaan pada masa yang akan datang.

Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada;

1. Prof. Dr. Ir. H. Fatah Sulaiman, ST., MT., Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, yang telah mengelolah dan mengembangkan universitas sultan ageng tirtayasa lebih maju.



2. Prof. Dr. Tubagus Ismail, SE, MM, AK, CA, CMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dengan setulus hati.
3. Dr. Lutfi, S.E., M.M Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang telah memberikan persetujuan kepada penulis untuk menyusun skripsi.
4. Dr. Ali Imron, S.E., MM sebagai pembimbing I dan Ibu Vera Maria, S.E., MM sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, nasehat, pengarahan, dan meluangkan waktunya dalam membimbing skripsi ini.
5. Prof. H.E.R. Taufik, SE., M.Si. selaku Dosen Wali saya selama perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan bekal pengetahuan yang begitu berharga selama penulis kuliah di UNTIRTA.
7. Kedua orang tua yang terhormat, Ayahanda Muhhtar Mail dan Ibunda Rodiyah Almh. Yang telah mendidik, membesarkan, memberikan kasih sayang yang tak ternilai harganya, memberi doa dan semangat, bantuan baik moril maupun matrial dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis berharap karya penulis ini turut dapat mewarnai ilmu pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya.

Serang, 29 Juli 2024

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ivv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Fenomena Bisnis .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 Reseach Gap.....</b>	<b>6</b>
<b>1.4 Rumusan Masalah .....</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Pertayaan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>1.6 Tujuan Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>1.7 Manfaat Penelitian .....</b>	<b>9</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Kerjasama Tim .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Cara Membangun Kerja sama Tim .....	12
2.1.2 Indikator Kerjasama Tim .....	13
<b>2.2 Komitmen Kerja.....</b>	<b>16</b>
2.2.1 Prinsip Komitmen kerja .....	17
2.2.2 Pengembangan Komitmen Kerja .....	17
2.2.3 Faktor Komitmen Kerja .....	20
2.2.4 Indikator Komitmen Kerja .....	21
<b>2.3 Kinerja karyawan.....</b>	<b>23</b>
2.3.1 Dimensi Kinerja Pegawai .....	24
2.3.2 Faktor-faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	25
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	26
<b>2.4 Motivasi Kerja .....</b>	<b>27</b>
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	28
2.4.2 Indikator Motivasi Kerja.....	28
<b>2.5 Pengembangan Hipotesis .....</b>	<b>31</b>

2.5.1	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pegawai .....	31
2.5.2	Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai .....	33
2.5.3	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja.....	34
2.5.4	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Kerja .....	36
2.5.5	Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.5.6	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. ....	38
2.5.7	Pengaruh Komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja.....	40
<b>2.6</b>	<b>Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>42</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
<b>3.1</b>	<b>Jenis Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>3.2</b>	<b>Definisi Oprasional Variabel.....</b>	<b>42</b>
<b>3.3</b>	<b>Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....</b>	<b>44</b>
3.3.1	Populasi .....	44
3.3.2	Sampel.....	45
3.3.3	Teknik Sampling .....	45
<b>3.4</b>	<b>Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>46</b>
3.4.1	Jenis Data .....	46
3.4.2	Sumber Data.....	46
<b>3.5</b>	<b>Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>47</b>
<b>3.6</b>	<b>Teknik Analisis data.....</b>	<b>48</b>
3.6.1	Statistik Deskriptif .....	48
3.6.2	Analisis structural equation modeling (SEM).....	48
3.6.3	Model Pengukuran (Outer Model).....	49
3.6.4	Model Struktural (Inner Model).....	51
3.6.5	Kerangka Model Analisis.....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
<b>4.1</b>	<b>Gambaran Umum Perusahaan .....</b>	<b>53</b>
4.1.1	Visi & Misi Organisasi.....	53
4.1.2	Struktur Organisasi.....	54
<b>4.2</b>	<b>Analisis Karakteristik Responden .....</b>	<b>55</b>
<b>4.3</b>	<b>Analisis Deskriptif Variabel .....</b>	<b>56</b>
<b>4.4</b>	<b>Analisis Structural Equation Modelling (SEM) .....</b>	<b>61</b>

4.4.1	Hasil Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	61
4.4.2	Analisis Model Srtuktural ( <i>inner Model</i> ).....	67
<b>4.5</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>76</b>
4.5.1	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.....	76
4.5.2	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	77
4.5.3	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja.....	77
4.5.4	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Kerja .....	78
4.5.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	79
4.5.6	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja .....	79
4.5.7	Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja .....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>81</b>
<b>5.1</b>	<b>Kesimpulan .....</b>	<b>81</b>
<b>5.2</b>	<b>Implikasi Manajerial.....</b>	<b>83</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2021 .....	5
Tabel 1. 2 Riset Gap Penelitian .....	6
Tabel 3. 1 Definisi Opraasional Variabel .....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden .....	55
Tabel 4. 2 Kriteria Three-box method .....	56
Tabel 4. 3 Hasil Statistik Deskriptif Kerjasama Tim (X1) .....	57
Tabel 4. 4 Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Kerja (X2) .....	58
Tabel 4. 5 Hasil Statistik Deskriptif Motivasi Kerja (Z) .....	59
Tabel 4. 6 Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai (Y) .....	60
Tabel 4. 7 Uji Instrumen Penelitian .....	60
Tabel 4. 8 Nilai Loading Factor Model Pengukuran .....	64
Tabel 4. 9 Nilai Averige Variance Extracted (AVE) .....	64
Tabel 4. 10 Nilai cross Loading .....	66
Tabel 4. 11 Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability .....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji R-Square .....	67
Tabel 4. 13 Hasil Uji Q-Square .....	68
Tabel 4. 14 Hasil Uji F-Square .....	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis .....	69
Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis Hubungan Langsung .....	72
Tabel 4. 17 Hubungan Langsung antar Variabel (Dirrect Effect) .....	73
Tabel 4. 18 Hasil Hubungan Tidak Langsung .....	74
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Uji Intervening .....	75
Tabel 4. 20 Hubungan Langsung antar Variabel (Dirrect Effect) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Indikator Kerjasama Tim</b> .....	15
<b>Gambar 2. 2 Indikator Komitmen Kerja</b> .....	23
<b>Gambar 2. 3 Indikator Produktivitas Pegawai</b> .....	27
<b>Gambar 2. 4 Indikator Motivasi Kerja</b> .....	31
<b>Gambar 2. 5 Model Penelitian</b> .....	42
<b>Gambar 3. 1 Model Regresi Intervening</b> .....	52
<b>Gambar 4. 1 Struktur Organisasi di Bapenda</b> .....	54
<b>Gambar 4. 2 Tampilan Output Outer Model</b> .....	63

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sebagaimana diketahui di sebuah organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, baik yang berkedudukan sebagai pemimpin maupun sebagai bawahan yang merupakan sebagai tenaga pelaksana untuk mengendalikan faktor-faktor sumber daya lainnya dalam organisasi guna tercapai suatu tujuan. Dalam setiap organisasi tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia. Kemampuan manusia dituntut memiliki kemampuan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang handal merupakan suatu nilai yang sangat besar, dan tentunya merupakan modal yang paling krusial dalam menyelesaikan berbagai permasalahan.

Maju atau mudurnya kehidupan organisasi, tercapai atau tidaknya cita-cita organisasi tergantung pada kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, termasuk sumber daya manusianya secara efisien, efektif, dan produktif. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berpusat pada efisiensi, efektifitas, dan produktivitas. Peran sumber daya manusia dalam kerangka organisasi sangat strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, pegawai merupakan individu-individu yang terkumpul didalam suatu organisasi, pegawai yang mempunyai pengaruh atau berperan aktif dalam organisasi cenderung mengalami kepuasan.

Ukuran utama keberhasilan suatu organisasi terletak pada kinerja dan efektivitas penyelesaian tugas yang dilakukan oleh pegawai. Sebaliknya,

Ketika Kinerja menurun, dan karyawan dianggap tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, dapat disebabkan oleh kurangnya respon pimpinan terhadap ide atau masukan pegawainya, kurangnya Kerjasama tim antar pegawai dan lemahnya komitmen pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sangat vital, karena menentukan sejauh mana organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan produktivitas tim kerja, memotivasi mereka secara positif, meningkatkan kolaborasi, dan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Ini akan membantu karyawan bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dalam melakukan tugasnya. (Wahyu et al. 2018). Menurut beberapa penelitian yang telah dilakukan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh Kerjasama tim dan komitmen kerja (Prasetio, 2022).

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Bahasoan dan Dwinanda, 2022) menyatakan Kerjasama tim adalah proses yang dilakukan oleh sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam kerjasama tim, setiap anggota tim membawa keahlian dan kemampuan mereka sendiri dan berkontribusi pada keseluruhan tugas tim. Kerjasama tim melibatkan komunikasi yang jelas dan efektif, pengambilan keputusan yang kolaboratif, serta keterlibatan anggota tim yang adil dan seimbang. Namun, untuk mencapai kerjasama tim yang baik, dibutuhkan etos kerja dan komitmen yang kuat dari masing-masing anggota. Selain itu, proses komunikasi harus berjalan dengan lancar, terbuka, dan saling menghargai antara anggota tim.



Tujuannya adalah agar setiap anggota tim merasa terlibat dan merasa dihargai oleh anggota tim lainnya, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan efektif.

Selanjutnya hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen kerja. Menurut (Sundari et al. 2019) komitmen adalah suatu sikap atau keputusan yang kuat dan berkelanjutan untuk menjaga hubungan atau memenuhi tugas yang telah diambil dengan sungguh-sungguh. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kesediaan untuk berusaha keras dan mempertahankan hubungan atau tugas yang diemban. Komitmen juga dapat menjadi indikator penting dalam mengevaluasi keberhasilan suatu organisasi atau institusi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mendapat kinerja yang optimal dari pegawai, organisasi harus mendorong motivasi kerja karyawannya, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin dan Djuhartono, 2021) serta (Susanto, 2019) yang menyatakan adanya hubungan yang kuat terkait Kerjasama tim dan komitmen kerja terhadap motivasi kerja guna mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dalam organisasi. Adanya motivasi kerja menjadi salah satu faktor kinerja pegawai yang dapat memperkuat dan meningkatkan kinerja pegawai. (Faslah dan Savitri, 2017) menyatakan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja merupakan pemberian suatu daya penggerak yang membangkitkan keinginan seseorang untuk bekerjasama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh kemampuan serta usahanya untuk mencapai kepuasan kerja. Faslah juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis dorongan, yaitu dorongan

intrinsik dan dorongan ekstrinsik. Dorongan intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu, dorongan ekstrinsik merupakan motivasi yang disebabkan adanya rangsangan atau dorongan dari luar individu.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Banten adalah kantor pemerintahan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten (Berita Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Banten Tahun 2016 Nomor 8). Yang bertujuan untuk membantu kepala daerah setingkat gubernur atau bupati pada bidang pendapatan daerah. Kajian penelitian ini tentang **“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SABAGAI VARIABEL INTERVENING”** akan dilakukan pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Banten yang beralamat di Jl. Syech Nawawi Al-Bantani Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B).

## **1.2 Fenomena Bisnis**

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) provinsi banten mempunyai fungsi sebagai pengelola pendapatan daerah provinsi banten, sebagai organisasi pemerintahan yang memiliki 65 pegawai, maka badan pendapatan daerah BAPENDA provinsi banten harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya dalam bekerja.

**Tabel 1. 1**  
**Target dan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2021**

No	Sasaran	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target Tahun 2021	Realisasi	Capaian (%)	Program
1	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintah yang akuntabel, efektif dan efisien	Capaian SAKIP (system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah) OPD	85,00	85,00	100	Program penunjang urusan pemerintah daerah provinsi banten
2	Meningkanya pendapatan daerah yang optimal	Rasio PAD terhadap pendapatan daerah	63,19	60,29	95,41	Program pengelolaan pendapatan daerah

**Sumber :** Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan 2021

Pada table diatas bahwa masih terdapat capaian kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja, yaitu pada indikator utama rasion PAD terhadap pendapatan daerah yang hanya mencapai target sebesar 60,29%.

Berdasarkan data diatas peneliti menduga bahwa sementara ini masih kurangnya target kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya Kerjasama tim dan komitmen kerja, sehingga menimbulkan lambatnya penyelesaian kerja serta tugas lain yang harus segera diselesaikan erat kaitannya dengan komitmen suatu pegawai badan pendapatan daerah provinsi banten. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat disebabkan kurangnya keterlibatan antara pegawai dan pimpinan sehingga menimbulkan rasa yang kurang nyaman di lingkungan kerja, namun disisi lain, keterlibatan

pegawai bukanlah satu-satunya alasan yang dijadikan untuk tidak berkomitmen, namun penulis menduga karena faktor kurangnya kekompakan antar pegawai, kurangnya pimpinan dalam memberikan semangat atau motivasi positif kepada pegawai, begitu pula kurangnya pengalaman kerja, menurut dugaan penulis hal tersebut tidak terlepas dari hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasinya.

### 1.3 Reseach Gap

Berdasarkan fenomena bisnis diatas, terdapat *research gap* terhadap variable independent yang diteliti. Riset gap dalam penelitian ini terkait Kerjasama tim dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1. 2**  
**Riset Gap Penelitian**

<b>Nama, tahun</b>	<b>Judul Jurnal</b>	<b>Hasil</b>
(Letsoin dan Ratnasari 2020)	Influence of employee involvement, work loyalty and team cooperation to employee performance	Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
(Siagian 2020)	Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritime Cirebon.	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
(Kusuma dan Sutanto 2018)	Peran Kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan zolid agung prakasa.	Team work berepngaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
(Subakti 2021)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta	Kerja sama tim berpengaruh negative atau tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai

Nama, Tanggal	Judul Jurnal	Hasil
(Arifin dan Darmawan 2021)	Studi tentang pengalaman kerja, komitmen kerja, dukungan organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
(Ranty Sapitri 2019)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru.	Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Abdirahman et al. 2020)	The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance.	Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Gabriella et al. 2019)	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan AJB bumiputera 1912 kantor cabang manado tikala.	Komitmen berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesenjangan yang terjadi pada penelitian terdahulu menandakan bahwa hubungan variabel tersebut membutuhkan variabel yang memperkuat hubungan keduanya, (Hamali, 2013) dalam hubungan variabel kinerja, indikator yang menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja, variabel motivasi kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja karyawan, dimana adanya keterkaitan antara komitmen kerja dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Hastuti, 2019) hal ini didukung oleh temuan selanjutnya, dimana adanya hubungan keterkaitan antara kerjasama tim dan komitmen kerja dengan motivasi kerja yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. dalam hal ini menunjukan

motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel independent (Kerjasama tim, dan komitmen kerja) yang berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Purba et al. 2022).

Berdasarkan riset gap kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dan komitmen kinerja terhadap kinerja karyawan diperlukan variabel intervening motivasi kerja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dengan berdasarkan fenomena bisnis diatas maka penulis simpulkan rumusan masalah yang bisa diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan Kerjasama tim dan komitmen kerja dengan variabel intervening untuk mengatasi riset gap tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat inkonsistensi terhadap variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, peneliti menambahkan motivasi kerja sebagai variabel intervening untuk mengatasi riset gap yang ada.

#### **1.5 Pertayaan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?
2. Apakah terhadap pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?
3. Apakah terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap motivasi kerja pada pegawai kantor badan pendapatan daerah provinsi banten?

4. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai kantor bandan pendapatan daerah provinsi banten?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?
6. Apakah terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten?

### **1.6 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, makan tujuan penelitian ini ialah membangun suatu konsep model penelitian empirik untuk mengatasi *gap* pada hasil penelitian menunjukkan bagaimana Kerjasama tim dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan memasukan variabel intervening (motivasi kerja) sebagai variabel yang dianggap mampu memediasi dapat meningkatkan kinerja pegawai serta untuk dapat mengatasi *reasearch gap* yang terjadi.

### **1.7 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk kajian lebih lanjut dalam penelitian. Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat serta berkontribusi bagi organisasi, terkhusus untuk pimpinan organisasi

atau staf HRD, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan Kerjasama tim dan komitmen kerja suatu karyawan sehingga akan terbentuk suatu motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih keras dan efisien.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dimaksud untuk memberikan wawasan serta informasinya kepada penulis, serta untuk menambah ilmu dan wawasan yang diperoleh selama mengikuti pembelajaran dibangku kuliah. Penelitian ini juga bisa menjadi landasan perbandingan dan referensi untuk penelitian yang dilakukan oleh orang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aarnio, Matti, Juha Nieminen, Eeva Pyörälä, and Sari Lindblom-Ylänne. 2010. "Motivating Medical Students to Learn Teamwork Skills."
- Abdirahman, Hussein Isse Hassan, Iliyasu Shiyabade Najeemdeen, Bello Taofik Abidemi, and Roshidah Ahmad. 2020. "The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance."
- Abdullah, Aldrin, Massoomah Hedayati Marzbali, Azizi Bahauddin, and Mohammad Javad Maghsoodi Tilaki. 2015. "Broken Windows and Collective Efficacy: Do They Affect Fear of Crime?"
- Adil, Muhammad Shahnawaz, and Kamal Bin Ab Hamid. 2020. "Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support."
- Adinda, Fetrina et al. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado."
- Amar, Khairul, Meutia Meutia, and Diswandi Diswandi. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima)."
- Amini, Manna, Marina Dwi Mayangsari, Dan Rika, and Vira Zwagery. 2019. "Hubungan Antara Kemandirian Belajar Dengan Komitmen Tugas Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi the Relationship Between1Self6Directed Learning and Task Commitment Among Psychology Student."
- Amri, Andi, Ramadhi Ramadhi, and Zulmi Ramdani. 2021. "Effect Of Organization Commitment, Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance (Study at. PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang)."
- Anuraga, Gangga, Edy Sulistiyawan, and Siti Munadhiroh. 2017. "Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks

Pembangunan Kesehatan Masyarakat (Ipkm) Di Jawa Timur.”

Arif, R, dan W Prahiawan. 2024. “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan.”

Arifin, Samsul, and Didit Darmawan. 2021. “Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.”

Askari, Gholamreza et al. 2020. “The Impact of Teamwork on an Organization’s Performance: A Cooperative Game’s Approach.”

Aulia, Vaidatul. 2021. “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi.”

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten. 2021.

Bahasoan, Shandra, and Giri Dwinanda. 2022. “Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan Dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar.”

Duysters, Geert, Dovev Lavie, Anna Sabidussi, and Uriel Stettner. 2020. “What Drives Exploration? Convergence and Divergence of Exploration Tendencies among Alliance Partners and Competitors.”

Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk.”

Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gabriella, Victor P.K. Lengkong, and Lucky O.H. Dotulong. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang

Ghozali, Imam dan Hengki Latan. 2015. Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” menggunakan program smartPLS 3.0. Semarang : Badan Penerbit

Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. 2013. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung."

Hariani, Mila, Samsul Arifin, and Arif Rahman Putra. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan."

Hastuti, Dwi. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Puskesmas Pagiyanten Kabupaten Tegal)."

Herawati, Tri, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, and Muhammad Syaifulloh. 2022. "Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes."

Hermani, Wicaksono &. 2017. "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar."

Ichwanuddin, Wawan. 2018. *Modul Praktikum Partial Least Square (PLS) Menggunakan SmartPLS*.

In Indrayani, and Mahfud. 2022. "The Effect of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance."

Imron, and Suhardi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai."

Iskandar. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerjasama Tim Pada Anggota Sekolah Sepak Bola (Ssb) Tunas Bangsa."

Jufrizen. 2018. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja."

Karim, Akhmad et al. 2023. "Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan

Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah.

Kusuma, Livia Putri, and J.E. Sutanto. 2018. "Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa."

Lachowicz, Mark J., Kristopher J. Preacher, and Ken Kelley. 2018. "A Novel Measure of Effect Size for Mediation Analysis."

Lasmi, Aida, Habib Bayhaqi, and Suhairi Suhairi. 2021. "Membangun Kerjasama Tim Yang Efekti Dalam Organisasi."

Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan."

Luthfi, Adhiimsyah, Diana Sulianti Tobing, and Sunardi. 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."

Machsunah, Siti Untari, Taufik Akbar, and Erwin Syahputra. 2023. "Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri."

Mahandika, Mochammad Bayu, and Ketut Sudarnaya. 2023. "Peran Kerjasama Tim Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aneka Restoran & Spa."

Nurdin, Nurdin, and Tjipto Djuhartono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

Nurmala, Dinda, and Hanifah Jasin. 2021. "Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance."

Oupen, Stefiana Meilince, and I Made Yudana. 2020. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd."

- Pangandika, Pangadiyono. 2018. "Analisis Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Gadjahmada Dengan Variabel Intervening Motivasi."
- Prajitno, Subagio Budi. 2013. "Metodologi Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Bandung: UIN Sunan Gunung Djati*.
- Prasetio, Anggi. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cendana Indoparls Cabang Nusa Tenggara Timur."
- Prasetyaningrum, Dina. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening."
- Purba, Lenta Friska, Suarina Br Ginting, Kevin Daniel Siregar, and Pangeran Ignatius. 2022. "Kerja Sama Tim, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jetindo Nagasakti Express Cabang Deli Tua."
- Putri Handayani (2019). 2019. "Sakit Permata Bunda Medan Skripsi Oleh : Putri Handayani Siregar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan."
- Rahmawati, Salma Nur Azizah, and Achmad Supriyanto. 2020. "Pentingnya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu."
- Ranty Sapitri. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru."
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang."
- Santris, Billy. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan."

- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sengkey, Marsael M., Aprillia Mongdong, and Meike E. Hartati. 2022. "Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon."
- Setiyanto, A, and M Indrasari. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak."
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi. 2022. "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)."
- Shihab, Muhamad Riziq, Wawan Prahiawan, and Vera Maria. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020."
- Siagian, Ferreddy. 2020. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon."
- Silva, Vasco. 2022. "The Effect of Individual Work and Teamwork on Stress, Commitment and Motivation: The Role of Generations." (March).
- Simbolon, Novendi, and Mafizatun Nurhayati. 2023. "The Influence of Organizational Culture and Teamwork on Employee Engagement: Role of Achievement Motivation as a Mediation."
- Sinambela, Ella Anastasya, and Ernawati Ernawati. 2021. "Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance."
- Siwi, Glorya Adelina, Bernhard Tewal, Irvan Trang. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado."
- Studi, Program, Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, and Universitas Mercu Buana. 2021.
- Subakti, Oktabintoro Anom. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,

- Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021 ).”
- Subroto, Setyowati. 2018. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tegal Shipyard Utama Tegal.”
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari Ismilasari, and Jumawan Jasman. 2021. “Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Sundari, Ocky et al. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Susanto, Natalia. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.”
- Suyono, Joko, Anis Eliyana, Dwi Ratmawati, and Damarsari Ratnasahara Elisabeth. 2021. “Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation.”
- Tambrin, Mohamad, Bambang Sudarsono, and Dwi Ayuningsih. 2021. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew Ka Surabaya Kota Pt. Kai Daop Viii Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.”
- Turban, et al. (2010). *Electronic Commerce: A managerial Perspective*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc.
- Umar, Ali, and Suarni Norawati. 2022. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru.”
- Widiyana, Eka Olla. 2021. “4.+Eka+Olla,+33-42.Pdf.”
- Widyaswari, R., H. Utami, and I. Ruhana. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo).”
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. 2022. “Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan Dan Kompensasi.”