



PENGARUH KERJA TIM DAN *ORGANIZATIONAL LEARNING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN DIKLAT PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Lidya Natalia Sartono

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
Email: lidyanataliasartono@gmail.com

Abstrak: Badan pendidikan dan latihan berlokasi di Provinsi Kalimantan Barat. Merupakan suatu lembaga yang pembentukan pertama dengan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Barat Nomor 135 Tahun 1990 tanggal 26 Maret 1990 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Propinsi Kalimantan Barat. Untuk mensinergiskan semua yang menjadi tujuan organisasi khususnya Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat dengan pertimbangan bahwa Badan Diklat selaku pembina, pengawas, fasilitator dan penyelenggara dibidang kediklatan dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan antar satuan kerja perangkat daerah yang efektif dan efisien maka diperlukan pola satu pintu, namun ada hal menjadi catatan dalam pengelolaan Badan Diklat dalam hal penilaian dan evaluasi yaitu masalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 71 orang. Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan metode survei dengan menggunakan media kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh langsung positif kerja tim terhadap kinerja pegawai; 2) Terdapat pengaruh langsung positif *organizational learning* terhadap kinerja pegawai; 3) Terdapat pengaruh langsung positif kerja tim terhadap *organizational learning* pegawai.

Kata kunci: Kerja tim, *Organizational learning*, kinerja

UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi
Website : <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility>

Permalink: <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility/article/view/110>

How to cite (APA): Sartono, L. (2017). Pengaruh Kerja Tim dan *Organizational Learning* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi, 1(2). 157-167.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu menginginkan kinerja yang memuaskan dalam mencapai visi dan misi organisasinya. Hal ini menuntut kreativitas, integritas dan komitmen dari tim dalam organisasi untuk memaksimalkan diri dengan

kompetensi yang dimiliki untuk bersama–sama mencapai tujuan organisasi yang sudah disepakati.

Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang memuaskan, namun sebaliknya kinerja yang buruk akan menghasilkan hasil yang buruk pula. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam organisasi, bagaimana pencapaian tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik.

Dukungan dalam kinerja pegawai di tubuh organisasi itu sendiri, sangat menjadi idola baik berupa dukungan informasi dan dukungan kompetensi sangat membantu kinerja tim menuju kualitas dan kuantitas individu menuju pencapaian–pencapaian hasil optimal dalam organisasi. Dukungan informasi yang dimaksud disini adalah berupa informasi yang terbaru dan teraktual menyangkut kepentingan organisasi, sehingga menjadi gambaran kedepannya bagaimana mensinergikan beragam pekerjaan organisasi yang baik kedepannya. Sedangkan kompetensi yang dimaksudkan disini yaitu berupa sinergisnya keterampilan, ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Permasalahan kinerja selama ini menjadi tolak ukur dari keberhasilan lembaga organisasi atau unit kerja apapun, baik yang kapasitasnya besar maupun kecil, ataupun berupa lembaga usaha milik negara maupun swasta, lembaga pendidikan swasta maupun negeri dan berbagai kantor/ dinas/ jawatan.

Badan pendidikan dan latihan merupakan suatu lembaga yang pembentukan pertama dengan surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Barat Nomor 135 Tahun 1990 tanggal 26 Maret 1990 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pendidikan dan Latihan Propinsi Kalimantan Barat. Dengan perubahan dari masa ke masa maka sampai pada perubahan Peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Pemerintah Propinsi Kalimantan Barat kembali merestrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah yang disesuaikan dengan urusan wajib dan urusan pilihan yang tertuang dalam Peraturan Daerah Propinsi Kalimantan Barat Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Propinsi Kalimantan Barat yang ditindak lanjuti oleh Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 64 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Kalimantan Barat.

Berkenaan dengan visi Kepala Daerah yakni “Mewujudkan Masyarakat Kalimantan Barat yang beriman, sehat, cerdas, aman, berbudaya dan sejahtera”

dan dalam upaya mencapai misi Kepala Daerah yang ketiga yakni “ Meningkatkan kemampuan kapasitas dan akuntabilitas aparatur pemerintah daerah guna meningkatkan pelayanan publik, serta penempatan aparatur yang professional dan berakhlak sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan peraturan jenjang karier pegawai yang berlaku”, sehingga untuk merealisasikan menjadi suatu hasil yang realitis, maka sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Diklat, serta dikaitkan dengan permasalahan dan tantangan tugas aparatur di era globalisasi, maka Badan Diklat merumuskan Visi yaitu: “Terwujudnya Aparatur Berkualitas dan Berbudaya 2020”.

Aparatur yang berkualitas dan berbudaya adalah aparatur yang memiliki ketajaman berpikir dan kritis dalam melaksanakan dan mengemban tugas baik secara teoritis maupun praktis, memiliki kreativitas dan kemampuan berinteraksi sosial dengan lingkungan dia berada serta mempunyai jiwa pengabdian dan tanggung jawab yang tumbuh dari kesadaran untuk memberi makna tertinggi dari sebuah kehidupan (*The Ultimate Meaning*) yang didorong oleh nilai spiritual yang dianut.

Sejalan dengan visi tersebut maka didalam peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 64 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Barat, Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pendidikan dan pelatihan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Untuk mensinergiskan semua yang menjadi tujuan organisasi khususnya Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat dengan pertimbangan bahwa Badan Diklat selaku pembina, pengawas, fasilitator dan penyelenggara dibidang kediklatan dalam pengelolaan pendidikan dan pelatihan antar satuan kerja perangkat daerah yang efektif dan efisien maka diperlukan pola satu pintu, hal ini tertuang dalam peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 33 Tahun 2010 Tentang Pedoman Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pola Satu Pintu di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Dengan pencapaian tujuan organisasi yang teruang dalam visi dan misi organisasi dalam pelaksanaan berdasarkan pembagian fungsi dan tugas masing – masing maka tanggal 12 Februari 2013 Badan Pendidikan dan Latihan Propinsi Kalimantan Barat menerima penyerahan resmi akreditasi lembaga penyelenggara Diklat dengan akreditasi B, berdasarkan surat keputusan Kepala

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 2792/K.1/DPD.10.4/2012 tanggal 14 Desember 2012 tentang Penetapan Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Kalimantan Barat sebagai Lembaga Diklat Pemerintah Terakreditasi. Dengan adanya akreditasi ini Badan Diklat berhak melaksanakan program Diklat Prajabatan golongan I dan II dengan Akreditasi B (berlaku 3 tahun), Diklat Prajabatan golongan III dengan kategori Akreditasi B (berlaku 3 tahun), Diklat Kepemimpinan Tingkat IV dengan kategori Akreditasi B (berlaku 3 tahun) dan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dengan Kategori Akreditasi B (berlaku 3 tahun).

Berdasarkan prestasi yang dicapai oleh Badan Diklat tersebut, tentu kita bisa melihat dan mengetahui ada hal-hal yang menjadi tahap evaluasi dari kinerja pegawai, bagaimana proses terlaksananya suatu tugas dan fungsi dari pegawai itu sendiri. Tercermin dalam program pemerintah untuk efektif dan efisien dalam mengelola aparatur negara dengan cara pola satu pintu akan menjadi beban kerja pegawai atau seluruh elemen yang terlibat dalam struktur kepengurusan organisasi untuk memaksimalkan kembali kerja – kerja organisasi dalam mencapai hasil yang memuaskan.

Demikian sama halnya dengan permasalahan yang menjadi keluhan oleh tim penilai pada saat penilaian tim reakreditasi sebelumnya mengatakan bahwa hampir 80% pejabat structural di Badan diklat telah dimutasi, sehingga data yang diperlukan untuk penilaian reakreditasi tidak semua dapat terungkap, hal inilah menyebabkan pada awalnya Bandiklat ini tidak terakreditasi, hanya duklat Prajabatan Golongan III saja yang terakreditasi C.

Namun dengan memperoleh hasil akreditasi B yang baru didapatkan akhir periode ini tentu secara otomatis menjadi tugas bersama mewujudkan aparatur negara yang berkualitas sehingga tujuan organisasi yang tertuang sesuai dalam visi dan misi Badan Diklat Propinsi Kalimantan Barat benar – benar efektif dan efisiensi dengan berorientasi pada kualitas dan peningkatan fungsi stakeholder.

Alasan mengapa pegawai dipilih sebagai unit analisis dalam penelitian, karena pegawai merupakan individu – individu yang bekerjasama dalam melaksanakan kerja – kerja organisasi baik yang memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan bagian masing – masing yang dispesifikan dalam kelompok jabatan struktural maupun fungsional, dengan memilih pegawai sebagai unit analisis ini diharapkan juga data yang dapat dihimpun dapat menjelaskan variabel yang diteliti akan lebih akurat.

Dari uraian tadi dapat dikemukakan bahwa sentral dari penelitian ini adalah masalah “**Kinerja Pegawai**”. Sesuai dengan fenomena yang ada di Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat yang digunakan untuk menjelaskan kinerja akan mengacu pada “**Job Performance**” yang dikemukakan Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, dengan variabel yang dipilih untuk menjelaskannya adalah variabel kerja tim, dan *Organizational learning*.

Dengan kata lain penelitian ini memfokuskan pada variabel yang akan dijelaskan yaitu variabel kinerja, sedangkan variabel yang menjelaskan terdiri variabel kerja tim dan *Organizational learning*. Asumsi yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel penelitian antara lain : (1) semakin baik kerja tim, semakin baik *Organizational learning*, (2) semakin baik *Organizational learning*, semakin baik kinerja.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kerja tim dan *organizational learning*. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategi planning* suatu organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat diharapkan ketika pada pelaksanaan kerja dalam organisasi, instansi dan lainnya dijalankan, akan muncul pertanyaan terakhir, bagaimana hasil akhirnya nanti.

b. Kerja Tim

Kerja tim dapat diartikan suatu desain yang relatif permanen yang bertujuan untuk menghasilkan sesuatu atau untuk menyediakan pegawai dan secara umum menentukan komitmen yang tinggi bagi para anggotanya.

Selanjutnya menurut James Campbell Quick dan Debra L. Nelson (2013:294) mendefinisikan, kerja sama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total. Selanjutnya dia menambahkan, kerjasama yang sukses bersandar pada tiga yayasan yang: bekerja sama, keragaman tim dan keterampilan pemberdayaan.

c. *Organizational Learning*

Pembelajaran seharusnya dalam organisasi jangan sampai di abaikan, hal ini sangat berdampak bagaimana kinerja karyawan itu sendiri. Didalam proses pembelajaran banyak hal yang membantu kita kearah untuk lebih baik. Untuk lebih memperjelaskan, ada beberapa konsep dari para ahli mengenai pembelajaran itu sendiri. Menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones mengatakan (2012:148), Pembelajaran organisasi adalah proses dimana manajer menanamkan pada semua anggota organisasi yakni keinginan untuk menemukan cara baru untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Populasi dan Sampel

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Diklat Provinsi Kalimantan Barat. Dari populasi terjangkau yang merupakan *sampling frame*, di tarik 20 orang untuk dijadikan uji coba instrument.

Ukuran sampel dalam penelitian ini diambil dari *sampling frame* yang diperoleh dengan menggunakan rumus *slovin* dengan *simple random sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan sesara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu.

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

N_e = toleransi kesalahan 5% = 0,05

$$n = \frac{86}{1 + (86 \times 0,05^2)} n = \frac{86}{1 + (86 \times 0,05^2)} = 70,78$$

Dibulatkan = 71 orang pegawai,

Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 71 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti . Data ini berupa kuesioner yang telah diisi pegawai badan diklat yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei melalui data (kuesioner). Sejumlah pernyataan diajukan menggunakan media angket kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka.

Metode Analisis

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data agar data lebih mudah diinterpretasikan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis jalur dipilih untuk digunakan pada penelitian ini karena teknik ini dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing masing variabel bebas yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel *endogen* bersifat linier, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah uji Normalitas dan uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi.

a. Hasil uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik histogram. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram menunjukkan bahwa grafik tersebut memberikan pola yang tidak menceng dan berbentuk kurva normal.

1) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi Kinerja atas Kerja Tim

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 75,44 + 0,24X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 22,32$ lebih besar dari $F_{tabel} 7,02$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = 0,72$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,76$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

2) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi Kinerja atas *Organizational Learning*

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 81,35 + 0,20X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 23,73$ lebih besar dari $F_{tabel} 7,02$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,49 lebih kecil dari $F_{tabel} 1,74$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

3) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi *Organizational Learning* atas Kerja Tim

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 42,11 + 0,59X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 18,99$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 7,02$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh $F_{hitung} = 0,85$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,76$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima.

Pengaruh Langsung	Hipotesis Statistik	Koefisien Jalur	Uji Statistik		Keputusan	Kesimpulan
			t _{hitung}	T _{tabel} 0,01		
X1 terhadap X3	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	0,330	2,969**	2,65	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
X2 terhadap X3	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	0,353	3,171**	2,65	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
X1 terhadap X2	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	0,465	4,183**	2,65	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif

Uji signifikan masing masing variable di uraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,494 dan koefisien jalur sebesar 0,330. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan kerja tim terhadap kinerja.

2. Pengaruh *organisasi learning* terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *organizational learning* terhadap kinerja, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,506 dan koefisien jalur sebesar 0,353. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh langsung yang sangat signifikan *organizational learning* terhadap kinerja.

3. Kerja tim terhadap *organizational learning*

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kerja tim terhadap *organizational learning*, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,465 dan koefisien jalur sebesar 0,465. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang sangat signifikan kerja tim terhadap *organizational learning*.

SIMPULAN

1. Terdapat kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan kerja tim yang baik.
2. Terdapat *organizational learning* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai, peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan *organizational learning*..
3. Terdapat kerja tim berpengaruh langsung positif terhadap *organizational learning* pegawai, peningkatan *organizational learning* dapat dilakukan melalui kerja tim yang baik.

REFERENSI

Alexsander, et,al, "The Impact of Task- and Team-Generic Teamwork Skills Training on Team Effectiveness", *Cornel University School of Industrial and Labor Relations Center for Advanced Human Resource Studies*,vol.1.(1) Spring 2005,h.8. (diakses 6 April 2013)

Arithur K.Yeung, David O. Ulrich, Stephen W. Nason, Mary Ann Von Glinow, *Organizational Learning Capability*. New York: Oxford University Press, 1999.

Fred Lutans, *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw-Hill, 2011.

<http://bandiklat.kalbarprov.go.id/index.php?pages=bacaberita&id=164>(diakses 19 Maret 2013)

- Inocencia M^a Martínez León, Josefa Ruiz Mercader, and Juan Antonio: Murcia. Martínez León, “The Effect of Organizational Learning Tools in Business Results”, Murcia.
- James Campbell Quick dan Debra L. Nelson, *Principles of organizational Behavior*. Canada: south-western college, 2011.
- James L. Gibson, John M.Ivancevisch, James H. Donnelly, Jr., dan Robert Konopaske, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw Hill, 2012.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill, 2013.
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2012.
- Jhon R.Schermerhorn, *Management*. USA: Jhon Wiley and Sons Inc, 2005
- Jhon R.Schermerhorn,*Management* . USA: Jhon Wiley and Sons Inc, 2011
- John R.Schermerhorn,Jr, James G.Hunt, dan Richard N.Osborn, *Organizational Behavior*. America: John Wiley & Sons, Inc. 2005.
- John W. Newstrom, *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Kreitner, Kinicki, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Lloyd L. Byars. *Human Resource Management*. USA: McGraw-Hill, Irwin, 2011.
- McShane, Von Glinow, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- Musrih, “Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia”,*School of Management, Bhayangkara University, Surabaya , East Java, Indonesia Developing Country Studies www.iiste.org ISSN 2224-607X (Paper) ISSN 2225-0565 (Online)Vol.3, (2) spring, 2013 (diakses 6 April 2013)*
- Schermerhon, Osborn, Uhl-Bien dan Hunt, *Organizational Behavior*. Asia: Jhon Wiley & Sons, 2012.

Shane, Von Ghinov, *Organizational Behavior* .USA: Mc Graw-Hill, 2008.

Sheikh Raheel, et.el. “Effect of Teamwork on Employee Performance, *Macrothink Institute*”, *International Journal of Learning & Development* ISSN 2164-4063, Vol. 1, (1), spring 2011, h.120. (diakses 6 April 2013)

Stephen P.Robbins, Mary Coulter, *Management* . England: Pearson, 2012.

Stephen P.Robbins dan Timothy A, Judge, *Organizational Behavior*. USA: Pearson, 2013.

Steve M. Jex, *Organizational Psychology: a Scientist – Practitioner Approach* .New York: Jhon Wiley & Son, 2002.

Wood, Wallace, Zeffane Schermerhorn, Hunt dan Osborn, *Organizational Behavior*. New York: Jacaranda Wiley LTD, 1998.