

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

---

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)  
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

---

Nainggolan, Gladis Maria

2025

# Pengaruh Kerjasama Tim, Konflik Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah DR.Djasamen Saragih Pematang Siantar

---

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/638>

*Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas*

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KONFLIK DAN KONDISI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH DR. DJASAMEN SARAGIH  
PEMATANG SIANTAR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**GLADIS MARIA NAINGGOLAN  
NPM: 210110067**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS  
MEDAN  
2025**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KONFLIK DAN KONDISI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH DR. DJASAMEN SARAGIH  
PEMATANG SIANTAR**

**GLADIS MARIA NAINGGOLAN  
NPM: 210110067**



**Disahkan Oleh  
Ketua Prodi Studi**

**Dr. Miska Irani Tarigan, MM  
NIDN: 0108108002**

**Disahkan Oleh  
Pembimbing**

**Riko Fridolen Sianturi, S.Sos., M.Si  
NIDN: 0120038501**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KONFLIK DAN KONDISI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH DR. DJASAMEN SARAGIH  
PEMATANG SIANTAR**

**GLADIS MARIA NAINGGOLAN  
NPM: 210110067**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI**

**Medan, 12 November 2025**

**Penguji I**

**Dr. Pandapotan Sitomou, M.M.  
NIDN: 0412116401**

**Penguji II**

**Helena Sihotang, SE, MM  
NIDN: 0102049303**

**Ketua Penguji**

**Riko Fridolen Sianturi, S.Sos., M.Si  
NIDN: 0120038501**

**Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis**

**Dr. Kornel Munthe, SE, M.S  
NIDN: 0130096702**

**Ketua Program Studi**

**Dr. Miska Irani Tarigan, MM  
NIDN: 0108108002**

## ABSTRAK

### GLADIS MARIA NAINGGOLAN 210110067, PENGARUH KERJASAMA TIM, KONFLIK DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR. DJASAMEN SARAGIH PEMATANG SIANTAR

**Pembimbing: Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim, konflik dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Pematang Siantar sebanyak 35 orang dengan sampel sebanyak 35 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik, regresi linera berganda, uji t, uji F dan koefisien dereminasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 25.

Hasil penelitan menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah :  $Y=13.683+0,329X1-0,213X2+0,409X3$ . Artinya dalam uji t menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Pematang Siantar dengan Nilai  $t_{hitung}$  (3,525) >  $t_{tabel}$  (1,683) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , Artinya, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar.

Artinya, Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,586 artinya Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kerjasama Tim, Konflik, dan Kondisi Kerja sebesar 58,6%, sedangkan sisanya 41,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** Kerjasama tim, konflik, kondisi kerja dan kinerja pegawai.

## ABSTRACT

**GLADIS MARIA NAINGGOLAN (210110067) THE EFFECT OF TEAMWORK, CONFLICT, AND WORKING CONDITIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DR. DJASAMEN SARAGIH REGIONAL GENERAL HOSPITAL PEMATANG SIANTAR**

**Supervisor: Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**

*This study aims to examine and analyze the effect of teamwork, conflict, and working conditions on employee performance at Dr. Djasamen Saragih Regional General Hospital, Pematang Siantar. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation. The population of this study consisted of all 35 employees of Dr. Djasamen Saragih Regional General Hospital, who were also used as the research sample using a saturated sampling (census) technique. The data analysis techniques employed included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ), with the assistance of SPSS version 25.*

*The results showed that the multiple linear regression equation obtained was  $Y = 13.683 + 0.329X_1 - 0.213X_2 + 0.409X_3$ . The t-test results indicated that teamwork had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.525 greater than the t-table value of 1.683 and a significance level of  $0.001 < 0.05$ . Conflict had a negative and significant effect on employee performance, while working conditions had a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that better teamwork and working conditions, along with lower levels of conflict, lead to improved employee performance.*

*The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.586 indicates that employee performance can be explained by teamwork, conflict, and working conditions by 58.6%, while the remaining 41.4% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords :** *Teamwork, conflict, working conditions and employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**PENGARUH KERJASAMA TIM, KONFLIK DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PEMATANG SIANTAR**”. Skripsi ini disusun sebagai syarat dalam mencapai gelar Sarjana (S1) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M. Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas.
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe**, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan**, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
4. Ibu **Esli Silalahi, SE., M.Si**, sebagai Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas.
5. Bapak **Riko Fridolend Sianturi, S.Sos., M.Si**, sebagai dosen pembimbing penulis yang telah memberikan arahan, masukan dan meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu **Dr. Ir Pandapotan Sitompul, M.M.** selaku dosen penguji pertama yang telah banyak memberikan saran maupun masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu **Helena Sihotang, SE., MM** selaku dosen penguji kedua yang telah banyak memberikan saran maupun arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Teristimewa orangtua, Bapak tercinta Jhonriko Nainggolan, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam hidup penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studynya sampai sarjana. Perjalanan hidup kita sebagai keluarga yang utuh memang tidak mudah, tetapi segala hal yang telah dilalui memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga tentang arti menjadi seseorang Perempuan yang kuat, bertanggung jawab, selalu berjuang dan mandiri. Sehat selalu dan Panjang umur, karna bapak harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
9. Teristimewa Mama tersayang, Friska Purba yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti- hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa. Terimakasih untuk doa- doa yang selalu diberikan untuk penulis, terimakasih selalu berjuang untuk penulis. Sehat selalu dan Panjang umur karna mama harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.

10. Teristimewa kakak pertama saya Ruth Claudya Nainggolan, abang ipar saya Viktor Simbolon dan keponakan saya Mauren Simbolon yang terkasih dan tersayang yang telah memberikan semangat, motivasi, serta menjadi salah satu donator penulis dalam menjalani masa perkuliahan selama ini.
11. Teristimewa kakak kedua saya Winda Nadia Nainggolan dan adik saya Mark Sandro Nainggolan tersayang terimakasih juga buat doa dan dukungan kalian yang begitu luar biasa, ikut serta serta menjadi salah satu donator dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Saudara saya Angelina Sitohang tersayang yang selalu setia menemani saya pada saat penelitian.
13. Kepada sahabat-sahabat penulis, Desi Damanik, Rosinda Sinabariba, Selvy Manullang, Dosma Purba serta semua teman-teman penulis yang selalu menemani, mengajari serta membantu penulis dalam pengerjaan skripsi ini dengan baik dan teman-teman seperjuangan Manajemen Grup B 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya.
14. Terakhir, saya berterima kasih kepada sosok gadis yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang Perempuan sederhana dengan hati kecil tetapi dengan impian besar. Terimakasih kepada peneliti skripsi ini yaitu diriku sendiri, Gladis Maria Nainggolan, anak Perempuan yang kuat. Terimakasih telah hadir didunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan semesta hadirkan. Terimakasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kamu ambil, atas semua pencapaian yang mungkin

tidak dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai apa yang semesta berikan. Jangan lelah untuk berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dimanapun dirimu sebagai sosok yang bermanfaat untuk dirimu sendiri maupun orang lain. Aku berdoa semoga langkah kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang baik dan hebat, serta mimpimu satu persatu akan terwujud. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu, penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi yang telah diselesaikan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, November 2025  
Penulis

**Gladis Maria Nainggolan**  
**210110067**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Kerjasama Tim.....	14
2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim.....	14
2.2.2. Jenis-Jenis Kerjasama Tim.....	16
2.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim .....	17
2.2.4 Indikator Kerjasama Tim .....	20

2.3. Konflik Kerja .....	21
2.3.1. Pengertian Konflik Kerja .....	21
2.3.2. Jenis-Jenis Konflik Kerja.....	22
2.3.3. Faktor-faktor penyebab Konflik Kerja.....	26
2.3.4 Indikator Konflik Kerja.....	27
2.4. Kondisi Kerja .....	29
2.4.1. Pengertian Kondisi Kerja .....	29
2.4.2. Faktor-faktor yang Membentuk Kondisi Kerja.....	30
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja.....	31
2.4.4. Indikator Kondisi Kerja .....	33
2.5. Kinerja Pegawai .....	35
2.5.1. Pengertian Kinerja Pegawai .....	35
2.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	36
2.5.3. Indikator Kinerja Pegawai .....	37
2.6. Kerangka Berpikir .....	39
2.6.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai .....	39
2.6.2. Pengaruh Konflik Kerja Kinerja Pegawai.....	40
2.6.3. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	41
2.7. Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	44
3.2 Lokasi Penelitian .....	44
3.3 Populasi Dan Sampel.....	45
3.3.1. Populasi.....	45

3.3.2. Sampel.....	45
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	46
3.5. Skala Pengukuran Variabel .....	47
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	49
3.7.1. Uji Validitas .....	49
3.7.2. Uji Reliabilitas .....	49
3.8. Metode Analisis Regresi Berganda .....	50
3.8.1. Uji Asumsi Klasik.....	51
3.8.2. Uji t (Uji Parsial) .....	53
3.8.3. Uji F (Simultan) .....	54
3.8.4. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
4.1 Sejarah Rumah Sakit.....	56
4.1.1. Gambaran Umum RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar.....	56
4.1.2. Visi dan Misi RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar.....	57
4.1.3. Logo RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar .....	58
4.1.4. Struktur Organisasi RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar.....	58
4.2 Hasil Penelitian.....	64
4.2.1. Uji Validitas .....	64
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	67
4.3 Gambaran Umum Responden .....	67

4.3.1 Identitas Responden .....	67
4.4. Deskriptif Jawaban Responden .....	69
4.4.1 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kerjasama Tim .....	69
4.4.2 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Konflik.....	70
4.4.3 Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Kondisi Kerja .....	72
4.5. Uji Asumsi Klasik .....	74
4.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	74
4.6 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
4.7 Uji Hipotesis.....	81
4.7.1 Uji Simultan (Uji F) .....	81
4.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	82
4.8 Koefisien Determinasi .....	83
4.8 Pembahasan .....	84
4.9.1 Pengaruh Kerjasama tim, Konflik dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar .....	84
4.9.2 Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar .....	87
4.9.3 Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar .....	88
4.9.4 Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar .....	89

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Kesimpulan.....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>



## DAFTAR TABEL

No	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Absensi Pegawai Administrasi RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar (2021–2023)	3
Tabel 1.2	Prasurpei Pegawai Administrasi Mengenai Kerjasama Tim	4
Tabel 1.3	Prasurpei Pegawai Administrasi Mengenai Konflik	5
Tabel 1.4	Prasurpei Pegawai Administrasi Kondisi Kerja	6
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert	47
Tabel 4.1	Item-Total Statistics	65
Tabel 4.2	Item-Total Statistics	65
Tabel 4.3	Item-Total Statistics	66
Tabel 4.5	Reliability Statistics	67
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai	68
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	68
Tabel 4.9	Deskriptif Jawaban Terhadap Kerjasama Tim RSUD DR.Djasamen Saragih Pematang Siantar	69
Tabel 4.10	Deskriptif Jawaban Terhadap Konflik RSUD DR.Djasamen Saragih Pematang Siantar	71
Tabel 4.11	Deskriptif Jawaban Terhadap Kondisi RSUD DR.Djasamen Saragih Pematang Siantar	73
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.14	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.15	Hasil Uji F ( Uji Simultan)	81
Tabel 4.16	Hasil Uji t (Regresi Parsial)	82
Tabel 4.17	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	84

## DAFTAR GAMBAR

No	Nama gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	42
Gambar 4.1	Logo RSUD Dr. Djasamen Saragih Pematang Siantar	58
Gambar 4.2	Struktur Organisasi RSUD DR. Djasamen Saragih Pematang Siantar	59
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas ( Gambar Grafik )	75
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot	76
Gambar 4.5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	79



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Nama Lampiran	Halaman
1	Kuesioner	97
2	Tabulasi Sampel	101
3	Tabulasi uji validitas dan reliabilitas 30	102
4	Tabel F (untuk uji F)	103
5	Tabel t (untuk uji t)	104
6	Hasil pengolahan SPSS	105
7	Dokumentasi	110
8	Hasil Kuesioner	111



## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory. (2018). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bactiar, H. (2017). *Manajemen kerja tim: Membangun sinergi dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bintoro, P., & Daryanto, H. K. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1237496>
- Griffin, R. W. (2018). *Fundamentals of Management* (9th ed.). Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Cet. 23). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusworo, H. (2019). *Manajemen Konflik*. CV Budi Utama.
- Lawasi, H., & Triatmanto, B. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Massugiomram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67.
- Nainggolan, N. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi*. Balikpapan: CV Eureka Media Aksara.
- Rivai, V., & Basri. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti, H. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia: Untuk meningkatkan kompetensi* (Cet. 1). Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Refika Aditama.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh kerjasama tim, kreativitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan*.
- Suwatno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajeme*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tjabolo, S. A. (2017). *Manajemen Konflik: Teori dan Aplikasi* (hlm. 9). Gorontalo: Pustaka Cendekia.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (2017). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Utomo, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Konflik di Tempat Kerja di PT Sejahtera Berkat Bersama*. *AGORA*, 7(2), halaman 3.
- West, M. A. (2017). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (3rd ed.). Oxford: BPS Blackwell.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 5. Jakarta: Rajawali Pres.  
Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Prenhallindo.

Wibowo, A. (2018). *Manajemen Konflik*. Bandung: Alfabeta

Widyani, N., Kurniawan, A., & Prasetyo, D. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Yulianto, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.

Yuwana, S. I. P. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia*.

## Jurnal

Dewi, M., & Rijali, N. F. (2025). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. *Jurnal Akademika Manajemen Bisnis*, 8(1).

Gabriela, P., Alfi, S., & Ganta, W., (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 125-147.

Hamiruddin, H., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). The effect of organizational communication, work motivation, and teamwork on employees' performance. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138–151.

Hartanto, H., Hendriani, S., & Maulida, Y. (2018). Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan negara riau, sumatera barat, dan kepulauan riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 10(2), 226-241.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 67.

Saiful, A. M. R. I., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.

- Tamaya, V., & Missi Mone, M. M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(2), 1–17.
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di CV. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83-94.

