

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STELLA MOBILI KOTA TANGERANG SELATAN

Juan Habel Hantingan¹, Dede Andi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Juanhabel21@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² Dosen02463@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance at PT Stella Mobili, South Tangerang city. This type of research uses quantitative methods. The sampling technique used a slovin sample and obtained 93 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are teamwork has a significant effect on employee performance by 67.8% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $(13.843 > 1.661)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 74.9% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $(16,500 > 1,661)$. Teamwork and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 3.321 + 0.339X_1 + 0.596X_2$, the coefficient of determination is 78.7% while the remaining 21.3% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(165.900 > 3.098)$.

Keywords: Teamwork, Work discipline, and employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stella Mobili kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel slovin dan diperoleh sebanyak 93 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(13,843 > 1,661)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(16,500 > 1,661)$. Kerja sama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,321 + 0,339X_1 + 0,596X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 78,7% sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(165,900 > 3,098)$.

Kata kunci: Kerja sama tim, Disiplin kerja, dan kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan agar tercapainya suatu tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) “sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta karya sehingga dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan memanfaatkan potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki sebaik mungkin, agar dapat memberikan nilai dan mutu bagi perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan untuk kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik pada perusahaan maka diperlukan dukungan karyawan yang memiliki kompeten dibidangnya agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. PT Stella Mobili merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri mebel atau sering dikenal dengan interior yang berdiri sejak tahun 2022 dengan jumlah karyawan saat ini 120 orang.

Pada penelitian awal ini penulis melakukan pra – survey pada PT Stella Mobili, penulis menemukan beberapa masalah salah satunya ialah di kinerja karyawan yang belum optimal. Berikut data mengenai kinerja yang kurang optimal pada PT Stella Mobili:

Tabel 1.1
 Data Penilaian Kinerja PT Stella Mobili Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 – 2023

Penilaian	Target pencapaian Produksi	Realisasi		
		2021	2022	2023
Sasaran Kerja Karyawan	100%	83%	85%	80%
Orientasi Pelayanan	100%	84%	85%	82%
Integritas	100%	78%	79%	78%
Komitemen	100%	83%	85%	83%
Disiplin	100%	78%	79%	78%
Kerjasama	100%	84%	85%	82%
Rata - Rata	100%	81,6%	83%	80,5%

Sumber: PT Stella Mobili (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, Dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja karyawan pada Tahun 2022 itu hampir memiliki presentasi yang diinginkan perusahaan dengan nilai Rata – rata: 83%. Sedangkan pada Tahun 2021 dengan nilai Rata – rata: 81,6% dan Pada Tahun 2023 dengan

nilai Rata – rata paling terkecil yaitu: 80,5% Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang ada masih memiliki presentase yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan dimana perusahaan mengharapkan karyawan dapat mencapai dengan minimal nilai target yang diinginkan yaitu: 85%.

Namun berdasarkan hasil presentase kinerja pada PT Stella Mobili pada Tahun 2023 yang tidak sesuai dengan keinginan perusahaan disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya ialah kerja sama tim. Menurut Andrew Carnegie (2017) "kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa". Salah satu contoh penyebab kinerja karyawan pada PT Stella

Mobili menurun yaitu kurangnya rasa saling menolong dan membantu dalam team, tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, karyawan yang tidak memahami dan tujuan perusahaan. Dari pra survey yang dilakukan berikut penulis menjabarkan faktor yang menjadi menurunnya kinerja karyawan dari data penyebaran kuesioner pada 50 orang yaitu berikut:

Tabel 1.2
 Data Pra Survei Mengenai Kerjasama Tim Pada PT Stella Mobili Kota Tangerang Selatan Tahun 2021 - 2023

No	Keterangan	Jumlah Responden	Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan menyelesaikan tugas dengan baik	50	27	54%	23	46%
2	Saya dan rekan tim selalu mengerjakan pekerjaan secara bersama.	50	17	34%	33	66%
3	Saya dalam menjalankan Tugas saling berkontribusi	50	29	58%	21	42%
4	Saya dan Tim Mengetahui tujuan dan memahami Tujuan Perusahaan	50	14	28%	36	72%

Sumber: PT Stella Mobili (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas hasil pra survei dari kerja sama tim pada 50 responden, dapat dilihat pada nomor 2 dan nomor 4 masih banyak responden yang menjawab "Tidak". Yang berarti masih kurangnya kerja sama tim sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Selain kerja sama tim faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Veitzal Rivai (2016:38) "disiplin adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku". Dari hasil pra – survey yang dilakukan masih adanya karyawan yang telat atau tidak hadir, tidak bekerja dengan produktif sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Berikut penulis melampirkan faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dari data berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi PT Stella Mobili Kota Tangerang Selatan
Tahun 2021 - 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase Jumlah Kasus Indisipliner berdasarkan absensi					
		Terlambat	%	Izin	%	Alpa	%
2021	120	68	56,67%	25	20,83%	27	22,50%
2022	120	47	39,17%	35	29,17%	38	31,67%
2023	120	63	52,50%	21	17,50%	36	30,00%

Sumber: PT Stella Mobili (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan PT Stella Mobili Kota Tangerang Selatan dalam hal kehadiran pada tahun kebelakang yaitu 2021, 2022 dan 2023 dinilai belum maksimal, karena secara keseluruhan yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan masih cukup tinggi/kurang baik pada Tahun 2021, 2022, dan 2023 dikarenakan dalam tahun 2020 terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja yang ditentukan perusahaan sekitar 68 (56,67%) Karyawan. 25 (20,83%) Karyawan yang izin dan 27 (22,50%) Karyawan yang tidak hadir tanpa alasan atau alpa. Pada tahun 2021 karyawan yang terlambat masuk jam kerja yang ditentukan perusahaan sekitar 47 (39,17%) karyawan, 35 (29,17%) karyawan yang izin dan 38 (31,67%) Karyawan yang tidak hadir tanpa alasan atau alpa. Sedangkan tahun 2023 karyawan yang terlambat masuk jam kerja yang ditentukan perusahaan sekitar 63 (52,50%) karyawan, 21 (17,50%) karyawan yang izin dan 36 (30,00%) Karyawan yang tidak hadir tanpa alasan atau alpa. Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya jika disiplin seorang karyawan kurang baik maka hal itu mencerminkan kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis pada PT Stella Mobili dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja

karyawan disebabkan oleh kerja sama tim dimana karyawan belum bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab serta karyawan masih belum dapat berkontribusi secara team. Lalu penyebab lainnya yaitu disiplin kerja dimana masih banyak karyawan yang datang telambat serta tidak mengetahui peraturan di perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen dalam Bahasa Indonesia mempunyai arti pengelolaan. Secara etimologi, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris management yang berarti ketatalaksanaan, tatapimpinan, dan pengelolaan. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya kordinasi untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Afandi (2018:1) "Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)". Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Menurut Handoko (2017:8) mengatakan "manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha - usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

Menurut Firmansyah (2018:4) "Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, Pengorganisasian, Penyusunan, Pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu".

Dan terakhir penulis menyimpulkan bahwan manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi

tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.“

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan kelompok yang merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, serta mengendalikan kegiatan yang ada di dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat.”

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Kerjasama tim merupakan cara bekerja kreatif dengan mempunyai komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Menurut Amirullah (2015:160) “kerja sama tim (teamwork) adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kerja sama tim adalah kelompok usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual”.

Menurut Busro (2018: 305) “kerja sama tim adalah proses beregu/berkelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat”.

Menurut Wahjono et al. (2020: 216) “kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi”.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa, kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang

berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Disiplin merupakan tombak penopang bagi keberhasilan tujuan perusahaan. Karena Setiap perusahaan umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga prestasi meningkat.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam perusahaan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimejo dalam Mulyadi (2015:48) Disiplin kerja adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya”.

Menurut Veiztal Rivai (2016:38) “disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2016:89) “disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin dapat juga diartikan sebagai sikap, tingkah laku, yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan seorang karyawan.

Menurut Hasibuan (2019: 147) menyebutkan “kinerja sebagai suatu sikap cakup, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan”.

Menurut Kasmir (2018: 182) menuturkan “kinerja merupakan suatu hasil dari karyawan untuk mampu dan berhasil menyelesaikan pekerjaan berupa tugas dan tanggung jawab selama ini bekerja atau selama waktu dan periode tertentu”.

Menurut Amstrong dan Baron yang sebagaimana ditulis oleh Wibowo (2017:7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, hasil kerja pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan ekonomi”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji Validitas yaitu digunakan dalam menguji dengan tepat apa yang harus diukur oleh kuesioner, dan tidak terjadi ketimpangan dalam membuat kesimpulan isi data. Tes ini untuk mengetahui efektif atau tidaknya kuesioner pengukuran. Di mana kuisisioner dikatakan efektif jika diukur dapat mengukur dengan tepat hipotesis ditemukan (Ghozali, 2018).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu bertujuan dalam mengukur tepatnya, andalnya, konsistensinya, stabilitasnya atau dependabilitasnya terhadap kuesioner. Reliabilitas dengan tujuan melihat apakah angket yang disiapkan benar-benar memiliki hasil, reliabilitas atau kredibilitas yang baik. Alat pengukuran disebut handal dan dapat diandalkan jika alat ukur yang digunakan stabil, handal dan dapat digunakan untuk prediksi. Artinya yang disebut data reliabel adalah alat ukur yang dapat memberi sama hasil meski digunakan berkali-kali dari peneliti yang beda.

b. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang bertujuan untuk

mengevaluasi distribusi data dalam suatu kelompok data atau variabel, tanpa memandang apakah distribusi data tersebut bersifat normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel perancu atau residual memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

2) Uji multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada kondisi di mana terdapat korelasi antar variabel bebas, atau dengan kata lain, adanya pengaruh linear yang kuat dan pasti di antara satu atau beberapa variabel yang menjelaskan suatu model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel (Ghozali, 2018). Dalam konteks penelitian ini, uji multikolinieritas dijalankan dengan memeriksa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Suatu dataset dianggap tidak mengalami multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah suatu evaluasi untuk menentukan apakah terdapat perbedaan varian dalam residual untuk setiap observasi pada model regresi linear. Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk menilai apakah terjadi variasi varian residual antar pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2018). Salah satu metode yang digunakan untuk menguji apakah terjadi heterokedastisitas atau tidak adalah dengan menggunakan uji scatterplot model.

c. Analisis Regresi Linier

Model regresi linear berganda adalah suatu pendekatan regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linear berganda adalah untuk memahami arah dan sejauh mana pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

d. Analisis Koefisien Korelasi

Sudaryono (2020:67) menyatakan bahwa analisis korelasi adalah salah satu teknik statistik yang umumnya digunakan untuk menemukan hubungan antara dua variabel. Korelasi diartikan sebagai suatu bentuk hubungan. Tujuan dari analisis korelasi adalah untuk mengidentifikasi pola dan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih

e. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai metode untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2018). Esensinya, koefisien determinasi mengindikasikan sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen, menunjukkan kontribusi variabel independen dalam model regresi terhadap variasi variabel dependen. Informasi mengenai koefisien determinasi dapat ditemukan dalam nilai R-square (R^2) di dalam tabel Model Summary. Sebuah nilai kecil dari koefisien determinasi mengindikasikan keterbatasan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, nilai mendekati 1 (satu) atau 0 (nol) menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul $Kd = R^2 \times 100\%$ dan harus diuji secara empiris

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim (X1)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,913	0,204	Valid
Pertanyaan 2	0,931	0,204	Valid
Pertanyaan 3	0,918	0,204	Valid
Pertanyaan 4	0,946	0,204	Valid
Pertanyaan 5	0,935	0,204	Valid
Pertanyaan 6	0,926	0,204	Valid
Pertanyaan 7	0,930	0,204	Valid
Pertanyaan 8	0,921	0,204	Valid
Pertanyaan 9	0,873	0,204	Valid
Pertanyaan 10	0,934	0,204	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 di atas, variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel (0,204), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak diolah lebih lanjut sebagai data penelitian, seperti yang terlihat pada Tabel 4.9. di atas.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,870	0,204	Valid
Pertanyaan 2	0,841	0,204	Valid
Pertanyaan 3	0,799	0,204	Valid
Pertanyaan 4	0,856	0,204	Valid
Pertanyaan 5	0,897	0,204	Valid
Pertanyaan 6	0,915	0,204	Valid
Pertanyaan 7	0,891	0,204	Valid
Pertanyaan 8	0,877	0,204	Valid
Pertanyaan 9	0,885	0,204	Valid
Pertanyaan 10	0,883	0,204	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data Tabel 4.10 di atas, variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,204), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.10. di atas

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)

Pertanyaan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0,797	0,204	Valid
Pertanyaan 2	0,842	0,204	Valid
Pertanyaan 3	0,801	0,204	Valid
Pertanyaan 4	0,840	0,204	Valid
Pertanyaan 5	0,782	0,204	Valid
Pertanyaan 6	0,789	0,204	Valid
Pertanyaan 7	0,800	0,204	Valid
Pertanyaan 8	0,833	0,204	Valid
Pertanyaan 9	0,793	0,204	Valid
Pertanyaan 10	0,975	0,204	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan data Tabel di atas, variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,204), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner

yang digunakan layak untuk diolah lebih lanjut sebagai data penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan dependent

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Kerja Sama Tim (X1)	0,932	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,933	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim (X1), Disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

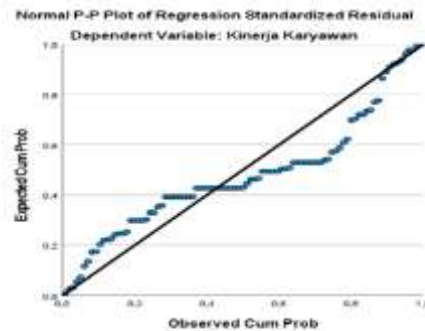
Tabel 4. 13
 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		LN
N		37
Normal Parameters ^a		
Mean		1800
Std. Deviation		1,59764
Most Extreme Differences		
Absolute		,141
Positive		,111
Negative		-,141
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed) ^b		,861
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c		,861
90% Confidence Interval		
Lower Bound		,854
Upper Bound		,867

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,061 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot yaitu di bawah residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 27 yang dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Gambar 4. 2
 Grafik Q-Q plot Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal Q-Q plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,321		2,118	1,588	,128	
Kerja Sama	,339		,888	,381	3,858	,319
Tim	,595		,888	,584	6,788	,866
Disiplin Kerja	,595		,888	,584	6,788	,866

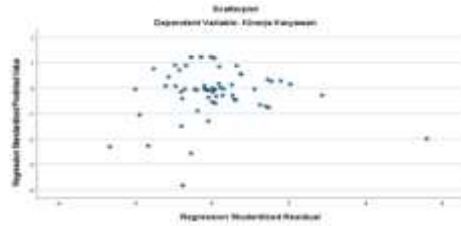
Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,319; dan lingkungan kerja sebesar 0,319, yaitu bahwa kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel kerja sama tim sebesar 3,139; serta disiplin kerja sebesar 3,139 yaitu bahwa nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Guna menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Scetplot yang melibatkan plot residual terhadap variabel dependen yang telah dinormalisasi.

Untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (zpred) dengan residual (srecid).



Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Gambar 4.3
 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik Scatter Plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

4) Analisis Linier

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kerja Sama Tim (X1)
 Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,425	2,488		2,994	,004
Kerja Sama Tim	,817	,059	,823	13,643	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil perhitungan tersebut, maka ternyata dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y = 7,425 + 0,817X1$$

Keterangan:

X1 = Kerja Sama Tim

Y = Kinerja

Jiaka nilai X = 0 akan diperoleh Y = 7,42

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 7,425 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kerja sama tim (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 7,425 koefisien regresi (b) sebesar 0,817 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah; artinya jika kerja sama tim ditingkatkan sebagai sebesar satuan-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,817 satuan.

Tabel 4.16
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2)
 Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,784	2,182		2,651	,009
Disiplin Kerja	,884	,054	,866	16,500	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil perhitungan tersebut, maka ternyata dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$Y = 5,784 + 0,884X2$$

Keterangan:

X1 = Disiplin

Y = Kinerja

Jiaka nilai X = 0 akan diperoleh Y = 5,784

Artinya nilai konstanta (a) sebesar 5,784 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,784 koefisien regresi (b) sebesar 0,884 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah; artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebagai sebesar satuan-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,884satuan

Tabel 4.17
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kerja Sama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,321	2,118		1,568	,120
Kerja Sama Tim	,339	,089	,341	3,959	,000
Disiplin Kerja	,596	,088	,584	6,798	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,321 + 0,339X1 + 0,596X2$. Atas dasar persamaan regresi linier di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 3,321 diartikan bahwa jika variabel kerja sama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 3,321 poin
- Nilai kerja sama tim (X1) sebesar 0,339 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kerja sama tim (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,339 poin

- c. Nilai disiplin kerja (X2) sebesar 0,596 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kerja sama tim (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,596 poin.

5) Koefisien Korelasi

Tabel 4. 19
 Hasil Analisis Koefisien korelasi kerja sama tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kerja Sama Tim	Kinerja Karyawan
Spesiman: rha - Kerja Sama Tim	Correlation Coefficient	1,000	,683
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	93	93
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,683	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,683 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 ; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4. 20
 Hasil Analisis Koefisien korelasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spesiman: rha - Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,695
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	93	93
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,695	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	93	93

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,695 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799; artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang “kuat”.

Tabel 4. 21
 Hasil Analisis Koefisien korelasi Kerja Sama Tim (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a					
Change Statistics					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Change	Sig. F Change
1	,787 ^a	,619 ^a	,596 ^a	2,50	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,787 yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799; artinya variabel kerja sama tim dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang “kuat” terhadap kinerja karyawan.

6) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kerja Sama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 ^a	,468 ^a	,474 ^a	4,75548

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,678 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 67,8% sedangkan sisanya sebesar (100 – 67,8%) = 32,2% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 23
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 ^a	,483 ^a	,469 ^a	4,79479

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,749; maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 74,9%; sedangkan sisanya sebesar (100 – 74,9%) = 25,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kerja Sama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619 ^a	,592 ^a	3,89278

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.24 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,787 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,7% sedangkan sisanya sebesar (100 – 78,7%) = 21,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

7) Uji Hipotesis

Tabel 4. 25
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Kerja Sama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7,425	2,490			2,994	,004
Kerja Sama Tim	,817	,059	,821		13,843	,000

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (13,843 > 1,661). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H01 ditolak, dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 26
 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,784	2,182			2,651	,009
Disiplin Kerja	,884	,054	,886		16,500	,000

Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, diperoleh nilai thitung > ttabel atau (16,500 > 1,661). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho2 ditolak, dan Ha2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27
 Hasil Uji Simultan (Uji F) Kerja Sama Tim (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5027,824	2	2513,912	105,500	,000 ^b
Residual	1363,789	90	15,153		
Total	6391,613	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim
 Sumber : Hasil output SPSS 27 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (165,900 > 3,098), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho3 ditolak, dan Ha3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kerja

sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

- Kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $Y = 7,424 + 0,817X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,683 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 67,8%. Atas dasar uji hipotesis, diperoleh thitung > ttabel yaitu (13,843 > 1,661) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho1 ditolak, dan Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan
- Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 5,784 + 0,884X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 74,9%. Atas dasar uji hipotesis diperoleh thitung > ttabel yaitu (16,500 > 1,661) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ho2 ditolak, dan Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- Kerja sama tim dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 3,321 + 0,339X1 + 0,596X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 78,7. Atas dasar uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu (165,900 > 3,098) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Dengan demikian Ho3 ditolak, dan Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- [3] Ahmad, M., & Nasution, D. P. (2018). Analisis Kualitatif Kemampuan Komunikasi
- [4] Matematis Siswa Yang Diberi Pembelajaran Matematika Realistik. *Jurnal Gantang*, 3(2), 83–95.
- [5] Al Idrus, S. (2019). Kualitas Pelayanan dan Keputusan Pembelian. *Media Nusa Creative*.
- [6] Andi, D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada McDonald Bintaro. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 392-401.
- [8] Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [10] Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- [11] Bungin, Burhan. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Depok: Prenadamedia Group.
- [12] Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- [13] Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- [14] Damayanti, E. R. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap
- [15] Kepuasan Kerja Karyawan PT Air Tech Inti Karawaci (Doctoral
- [16] Firmansyah, M. Anang. 2018. *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [17] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- [18] Ghozali, Imam, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2013.
- [19] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [20] Handayani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu
- [21] Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- [22] Halimatussa’diah, P. P., & Andi, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puri Giri Sentosa Jakarta
- [24] Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(3), 243-248.
- [25] Hasibuan, J. S. & Silvyia, B., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. *Seminar Nasional Multidisiplin*, 2(1), Pp. 134-147.
- [26] Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [27] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- [28] Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pin (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.
- [29] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika
- [30] Istijanto. (2014: 114). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [31] Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT
- [32] Kencana, P. N., & Umaeroh, D. U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Puspita Bangsa Ciputat. *Jurnal Arastirma*, 1 (1), 33-42.
- [33] Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Global Kencana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 314-325.