

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BESTINDO ANUGERAH SEJATI JAKARTA BARATAulia Zellina Putri¹, Agrasadya²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

auliazellinap06@gmail.com, dosen01866@unpam.ac.id*Abstract*

This study aims to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance at PT. Bestindo Anugerah Sejati, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative approach. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents, namely employees of the company being studied. The data analysis techniques used include correlation analysis, simple and multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test. The results of the correlation test show that the teamwork variable (X1) has a strong and positive relationship with employee performance (Y), with a correlation value of 0.717. Meanwhile, the work discipline variable (X2) also has a strong and positive relationship with performance, with a correlation value of 0.770. Simultaneously, the correlation between X1 and X2 with Y is 0.785, which falls into the category of a strong relationship. The simple linear regression results show the equations $Y = 11.932 + 0.707X1$ and $Y = 9.711 + 0.773X2$. The multiple linear regression result produces the equation $Y = 7.524 + 0.264X1 + 0.554X2$. The coefficient of determination (R^2) indicates that teamwork contributes 51.4% to performance, work discipline contributes 59.2%, and both variables simultaneously contribute 61.6% to employee performance. The t-test results show that teamwork has a significant effect on performance with a t-value of $7.128 > t\text{-table } 2.011$, and work discipline also has a significant effect with a t-value of $8.351 > t\text{-table } 2.011$. The F-test results show that both variables simultaneously have a significant effect on employee performance with an F-value of $37.760 > F\text{-table } 3.20$.

Keywords: *Teamwork, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan perusahaan yang menjadi objek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis korelasi, regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) memiliki hubungan yang positif dan kuat dengan kinerja karyawan (Y) dengan nilai korelasi sebesar 0,717. Sementara itu, disiplin kerja (X2) juga memiliki hubungan positif yang kuat dengan kinerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,770. Secara simultan, korelasi antara X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,785, yang tergolong dalam kategori hubungan kuat. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa persamaan regresinya adalah $Y = 11,932 + 0,707X1$ dan $Y = 9,711 + 0,773X2$. Sedangkan hasil regresi linier berganda menghasilkan

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

persamaan $Y = 7,524 + 0,264X_1 + 0,554X_2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kerjasama tim memberikan kontribusi sebesar 51,4% terhadap kinerja, disiplin kerja sebesar 59,2%, dan secara simultan keduanya menyumbang 61,6% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan t hitung sebesar $7,128 > t$ tabel 2,011, dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan dengan t hitung sebesar $8,351 > t$ tabel 2,011. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar $37,760 > f$ tabel 3,20.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan guna mencapai tujuan secara optimal. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi karena kinerja karyawan yang optimal berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, mencakup pembentukan kerjasama tim yang solid serta penegakan disiplin kerja, demi meningkatkan daya saing dan produktivitas perusahaan.

PT Bestindo Anugerah Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan aksesoris mobil dan layanan pemasangan profesional sejak 2016. Perusahaan tidak hanya fokus pada kualitas produk, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai pilar utama keberlangsungan bisnis. Data penilaian kinerja karyawan periode 2021–2023 menunjukkan penurunan rata-rata kinerja dari 87% (Baik) pada 2021 menjadi 48% (Kurang Baik) pada 2023. Penurunan terjadi di semua indikator, termasuk kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, yang mengindikasikan menurunnya keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Kerjasama tim di PT Bestindo Anugerah Sejati masih menghadapi kendala, terutama pada aspek kerjasama antar anggota tim dan koordinasi penyelesaian pekerjaan. Kesenjangan komunikasi dan kurangnya sinergi dalam berbagi tanggung jawab menyebabkan penyelesaian tugas tidak berjalan maksimal. Hambatan ini memengaruhi kelancaran proses kerja, sehingga perusahaan perlu melakukan perbaikan melalui pelatihan komunikasi, manajemen konflik, dan sistem koordinasi yang lebih terstruktur agar kerjasama tim dapat berjalan efektif.

Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah kedisiplinan kerja yang masih rendah, terlihat dari peningkatan angka absensi karyawan secara signifikan. Total absensi meningkat dari 38 kali pada 2021 menjadi 78 kali pada 2022, dengan dominasi keterlambatan dan izin tanpa alasan jelas. Penyebab utamanya adalah kurangnya ketegasan perusahaan dalam memberikan sanksi serta lemahnya penerapan aturan disiplin. Ketidakhadiran karyawan berdampak langsung pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan tim dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa rendahnya kerjasama tim dan disiplin kerja saling berkaitan dalam menurunkan kinerja karyawan. Kurangnya kekompakan, rendahnya rasa tanggung jawab, serta kebiasaan menunda pekerjaan menjadi masalah utama. Selain itu, beberapa karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan sering melanggar aturan yang berlaku, seperti datang terlambat atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tanpa adanya sanksi tegas dari pimpinan.

Berdasarkan kondisi tersebut, PT Bestindo Anugerah Sejati perlu meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan fokus pada pembenahan kerjasama tim dan disiplin kerja. Upaya ini diharapkan mampu memulihkan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan daya saing di pasar. Latar belakang ini menjadi dasar dilakukannya penelitian berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat.”

TINJAUAN PUSTAKA**Kerjasama Tim**

Menurut Kusuma & Sutanto (2019) “Kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik, Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan”.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2017 : 835) “Disiplin kerja 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 untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:18) ”Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODOLOGI PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat bahwa “ penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bestindo Anugerah Sejati yang beralamat di Komp. Perkantoran Green Garden Blok I9 No. 37-40, Kedoya Utara, Kebon Jeruk, Jakarta Barat 11520.

Populasi dan Sampel**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat yang berjumlah 50 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas PT. Bestindo Anugerah Sejati yang relevan dengan pokok permasalahan, dokumentasi berupa catatan atau arsip terkait sejarah dan profil perusahaan, serta penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel penelitian. Data sekunder digunakan sebagai pelengkap, diperoleh melalui studi kepustakaan dengan menelaah literatur, teori, dan referensi yang relevan guna memperkuat landasan penelitian..

HASIL DAN PEMBAHASAN**HASIL PENELITIAN****Uji Normalitas****Hasil Uji Normalitas**

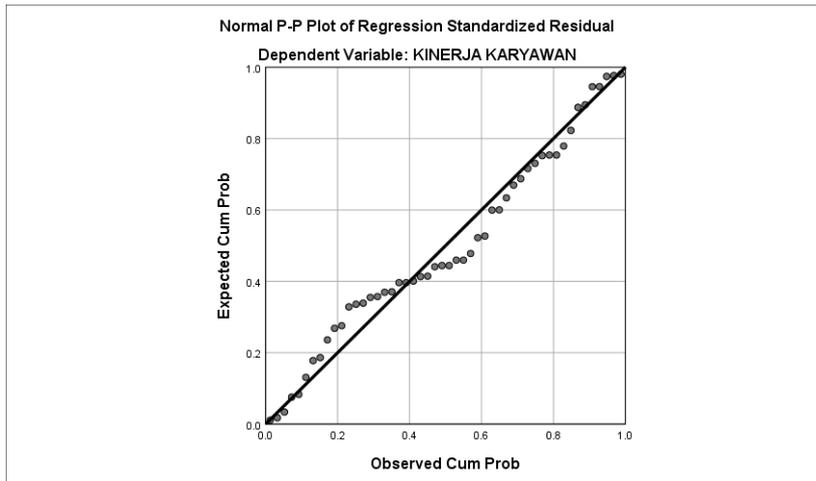
**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.26288038
Most Extreme Differences	Absolute	.10

	Positive	.10
Negative		-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plot*

Sumber : Hasil output SPSS

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

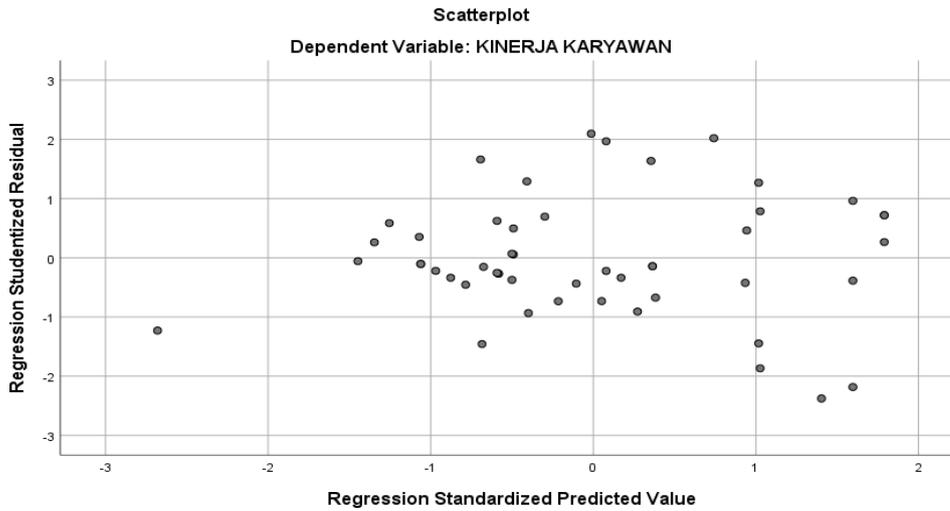
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
(Constant)	7.524	4.154		1.811	.077	
KERJASAMA TIM	.264	.154	.268	1.717	.093	.336 2.977
DISIPLIN KERJA	.554	.157	.551	3.538	.001	.336 2.977

a. Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh sebesar 2,977 artinya nilai VIF kurang dari 10, dan masing masing nilai Tolerance variabel bebas 0,336 atau kurang dari 1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas..

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada grafik scatterplot di atas, terlihat tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak dan dibawah angka 0. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan dalam penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.600	2.31053	1.665

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 diatas, diperoleh bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,665, dan nilai tersebut berada dalam interval 1,500- 2,460.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	7.524			1.811	.07
	KERJASAMA TIM	.264	.154	.268	1.717	.09
	DISIPLIN KERJA	.554	.157	.551	3.538	.00

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebesar $Y = 7,524 + 0,264 X_1 + 0,554 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,524, artinya apabila variabel independennya sama dengan nol maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,524.

2. Nilai koefisien Kerjasama Tim (X1) adalah 0,264 bernilai positif, sehingga jika Kerjasama Tim (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,264.
3. (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,264.
4. Nilai koefisien Disiplin kerja (X2) adalah 0,554 bernilai positif, sehingga jika Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,554.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	1	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,717. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799, artinya kedua variabel antara kerjasama tim (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients t	
1	(Constant)	11.932	4.413	2.704	.009
	KERJASAMA TIM	.707	.099	.717	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar 7,128 > 2,011 dan nilai signifikansi untuk variabel kerjasama tim (X1) sebesar 0,000 nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,00 < 0,05 artinya bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat.

Tabel 7. Hasil Uji t Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients t	
1	(Constant)	9.711	4.034	2.408	.020

DISIPLIN KERJA	.773	.093	.770	8.351	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung sebesar $8,351 > 2,011$ dan nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0.000 nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Bestindo Anugerah Sejati.

Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 8. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.169	2	201.585	37.760	.000 ^b
	Residual	250.911	47	5.339		
	Total	654.080	49			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, KERJASAMATIM

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel di atas dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $37,760 > 3,20$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat..

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,932 + 0,707 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel kerjasama tim (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,514 mengindikasikan bahwa kerjasama tim memberikan pengaruh sebesar 51,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai t hitung sebesar $7,128 > t$ tabel 2,011, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil ini, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,711 + 0,773 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,770 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,592 mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan 59,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai t hitung $8,351 > t$ tabel 2,011, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat.

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara signifikan dan positif memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,524 + 0,264 X1 + 0,554 X2$. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,785, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Koefisien determinasi

sebesar 0,616 mengindikasikan bahwa kontribusi kerjasama tim dan disiplin terhadap kinerja karyawan mencapai 61,6%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai f hitung sebesar $37,760 > F$ tabel 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 memperkuat hasil tersebut. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bestindo Anugerah Sejati Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, Kerjasama Tim memberikan kontribusi 51,4% terhadap kinerja dengan hubungan kuat ($r = 0,717$) dan nilai t hitung $7,128 > t$ tabel 2,011 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$), sedangkan Disiplin Kerja berkontribusi 59,2% dengan hubungan kuat ($r = 0,770$) dan nilai t hitung $8,351 > t$ tabel 2,011 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berkontribusi 61,6% terhadap kinerja ($r = 0,785$) dengan f hitung $37,760 > f$ tabel 3,20 ($\text{sig. } 0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ajabar. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Konsep, Studi Kasus, dan Solusi*. Jepara: UNISNU Press.
- Azan, K. &. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Edi, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan* (ISBN 9786235940731, 6235940734 ed.). Lombok Tengah, Indonesia: Penerbit P4I.
- Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pradina Pustaka.
- Hakim, L. N. (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Hamirudin. (2019). *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamsinah. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Junaedy, G. (2011). *Hukum Asuransi Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya manusia. Teori dan Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krisnadi. (2019). *Manajemen (Edisi ke -2)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manullang, M. (2023). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: UNY Press.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bandung: Alfabeta.
- Maskur, S. (2024). *Praktis Belajar Metodologi Penelitian Bidang Psikologi Pendidikan dan Ilmu Pendidikan (Buku Ajar Mata Kuliah)*. Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Noor, T., & Prasetyo. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Novalita, M. &. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Novel Achmawati Jamil Nurillah, P. (2023). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Opan Arifudin, U. W. (2020). *Manajemen Resiko*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam kepemimpinan pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Purwana, D. &. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purwanto Sigit, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatera Barat: Yayasan Tri Eduksi Ilmiah.
- Rivai, V. &. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Silaen, N. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manusia, Data dan Analisis*. Bandung: CV. Widina Media Utama.
- Simbolon Sahat, S. A. (2023). *Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Karir PT*. Garmino Utama Dharma Medan. Yogyakarta: CV Bintang Semesta Media.
- Sinambela, L. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zahera, U. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.

JURNAL

- Agrasadya, S. &. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Elang Satria divisi security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 50-61 Universitas Pamulang.
- Agustina, I. M. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1).
- Anggraeni, D. (2022). Pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10 (1), 11-20.
- Apriliani, P. &. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 22-33.
- Audina, R. &. (2022). Pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Pembantu Harapan Indah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 1-10.
- Devi, N. T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2).
- Dewi, I. K. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Mas Wirajaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 10-20.
- Fitria, E. (2022). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 110.
- Ibrahim, F. D. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2).
- Komariah, N. &. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Bintang Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 110.
- Ningtyas, M. &. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk, Cabang Pembantu Harapan Indah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 1-10.
- Putrawansah, P. &. (2024). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan . *Jurnal Keuangan dan Manajemen Akuntansi*, 6(4).
- Ramdani, F. &. (2025). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Intrias Mandiri Sejati. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(3), 45-33. Universitas Pamulang
- Safiih, A. &. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prime Logistics Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Public Innovation*, 2(2), 1555-1564 Univesitas Pamulang.
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis- Jakarta Pusat). *Kreatif: Jurnal Imiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Susanto, B. &. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 11(1), 1-10.