



The Influence Of Teamwork And Work Discipline On Employees Performance Of PT. Campina Ice Cream Industry Tbk (Survey on Employees of PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng)

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk (Survei Pada Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng)

Aulia Nurul Fauziyyah ^{1)*}; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Titin Patimah ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya
Email: ¹⁾ nurulfauziyyahaulia@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id ; ³⁾ titinpatimah@unper.ac.id

How to Cite :

Fauziyyah, A.N, Rahwana, K.A., Patimah, T. (2024). The Influence Of Teamwork And Work Discipline On Employees Performance Of PT. Campina Ice Cream Industry Tbk (Survey on Employees of PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng). Jurnal Multidisiplin. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [25 Agustus 2024]
Revised [25 September 2024]
Accepted [27 September 2024]

KEYWORDS

Teamwork, Work Discipline,
Employees Performance

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis dan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 40 orang untuk dijadikan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kerjasama Tim (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Teamwork and Work Discipline on Employees Performance of Campina Ice Cream Industry in Cikoneng, Ciamis. This study uses a descriptive method with a quantitative approach. The research population was employees of the Campina Ice Cream Industry and used a saturated sampling technique, where all members of the population were sampled, namely 40 people for respondents. Data collection techniques using interviews and questionnaires. The method used is multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results of this study indicate that Teamwork (X_1) and Work Discipline (X_2) simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely Employees Performance (Y). Teamwork (X_1) partially has a positive and significant effect on Employees Performance (Y). Work Discipline (X_2) partially has a positive and significant effect on Employees Performance (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam proses keberlangsungan pekerjaan, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Yaitu mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Seiring dengan perkembangan dunia dalam berbagai aspek, perusahaan dituntut agar mampu bersaing dalam pasar untuk mempertahankan eksistensinya. Sedangkan untuk mempertahankannya dibutuhkan perencanaan dan inovasi yang mampu menarik perhatian para konsumen. Maka dari itu, dalam memenuhi target perusahaan diperlukan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, Kasmir (2019:182). Industri pangan pun mengalami kemajuan dalam berbagai aspek. Kemunculan merk-merk baru menjadi rintangan tersendiri bagi perusahaan yang sudah sejak lama berdiri. Salah satu perusahaan *ice cream* di Indonesia yang masih aktif produksi adalah PT. Campina. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 1972 dan sudah dikenal oleh masyarakat luas. Namun, seiring berjalannya waktu, pesaing baru bermunculan. Berikut ini merk-merk *ice cream* yang beredar di pasar Indonesia:

Tabel 1 Daftar Merk *Ice Cream* Setelah PT. Campina

Merk	Tahun Edar
Aice	2014
Glico Wings	2016
Indofood <i>Ice Cream</i>	1997
Diamond	1995
Joyday	2018

Sumber: Google Chrome

PT. Campina *Ice Cream* merupakan salah satu produsen *ice cream* ternama di Indonesia yang berdiri pada tahun 1972, dengan berbagai rangkaian produk, mereka selalu mengeluarkan inovasi untuk menciptakan kebahagiaan dan kesenangan melalui produk produk istimewa yang dibuat dari bahan alami, higienis dan berkualitas. Tujuannya agar para konsumen lebih menikmati hidup yang sehat melalui kandungan bermutu di dalam *ice cream* yang memberikan manfaat untuk semua orang. Maka dari itu setiap perusahaan memerlukan sumber daya dalam mencapai tujuannya Agar beroperasi dengan baik, PT. Campina *Ice Cream* membutuhkan sumber daya manusia yang dapat membantu pencapaian tujuan dari perusahaan, dimana sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Maka dari itu perusahaan harus memiliki komponen komponen penting untuk menunjang aktivitas. Komponen tersebut pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin/*manager*, Hasibuan (2019). Kinerja memiliki peran penting bagi perusahaan, dengan adanya penilaian kinerja bagi pegawai menandakan adanya perhatian dari atasan kepada setiap karyawan. Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Affandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2 Data Kinerja Karyawan

No	Nama	Predikat
(1)	(2)	(3)
1	Dede	B
2	Cuncun	B
3	Yanto	B
4	Karso	B
5	Huliman	B
6	Dede	B
7	Ismanto	B
8	Zaenal	B
9	Bramanty	B
10	Rizal	B
11	Depin	B



12	Acep	B
13	Muarifin	B
14	Aditya	B
15	Anggi	B
16	Arsyad	B
17	Legi	B
18	Julfi	B
19	Tantan	B
20	Hery	B
21	Andri	B
22	Rendi	C
23	Eka	B
24	Asep	C
25	Una	C
26	Teni	C
27	Deby	B
28	Yohan	C
29	Adi	B
30	Rosdi	C
31	Jajang	C
32	Agus	C
33	Uus	C
34	Ujang	C
35	Rafi	C
36	Tohir	B
37	Aldo	B
38	Reza	B
39	Sani	C
40	Bara	B

Sumber: PT. Campina Ice Cream Cikoneng, Ciamis

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa data kinerja dari PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis pada tahun 2020-2023 yang menunjukkan bahwa kinerjanya belum mencapai predikat A. Dilihat dari perolehan predikat kinerja para karyawan yang belum memenuhi harapan perusahaan. Hal ini menjadi sebuah fenomena pada kinerja karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis. Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Admin yang menyatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih dalam kategori cukup. Selain itu, sebuah perusahaan juga tidak akan luput dari kerjasama tim yang merupakan salah satu hal penting dalam menciptakan kenyamanan kerja karyawan. Kerjasama tim merupakan penggerak karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja, hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok (Arifin, 2020). Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, konflik antar karyawan memang menjadi hal yang wajar, begitupun dalam hubungan kerja tim sesama karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis. Beberapa narasumber yang menjadi karyawan pada perusahaan tersebut mengatakan bahwa kerjasama timnya terkadang mengalami hambatan yang menyebabkan target perusahaan tidak tercapai, meski terkadang dapat diselesaikan secara kekeluargaan namun hal itu dapat mempengaruhi proses pekerjaan mereka. Maka dari itu, perlu dibangun kerjasama yang baik antara karyawan dan karyawan maupun karyawan dan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Seny Herna Wanty (2018;121-130) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan sebuah organisasi adalah kerjasama tim karena kerjasama tim yang kompak dan solid akan menciptakan suatu pertumbuhan positif bagi organisasi. Teori ini sesuai dengan hasil wawancara bersama Kepala Admin serta rekan rekan perusahaan yang menyatakan bahwa kerjasama tim yang buruk membuat kinerja karyawan menurun.

Selanjutnya, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh pada hasil kinerja seseorang. Selain meningkatkan hasil kinerja, kedisiplinan juga bermanfaat dalam proses mendidik kesadaran karyawan dalam mematuhi dan melaksanakan prosedur, kebijakan, dan norma norma yang berlaku, (Sinambela, 2018:335). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja perlu ditanamkan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun, menurut hasil penelitian Nailul Muna dan Sri Isnawati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananta dan Sesilya (2017) juga

menyatakan hal yang sama, meskipun para karyawan masih banyak yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan, menurutnya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Eigis dan Nurul (2023), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui berdasarkan data dan hasil wawancara bersama Kepala Admin PT. Campina *Ice Cream* di Cikoneng, bahwa pada tahun 2020-2023 kedisiplinan karyawan mengalami fluktuasi, dan penilaian kedisiplinan terendah terjadi pada tahun 2022, dengan jumlah keterlambatan terbanyak yaitu 1.429 jam per tahun dan mangkir 9 kali. Berbeda dengan tahun sebelumnya yang mengalami keterlambatan hanya 1.260 jam per tahun dan mangkir hanya 1 kali, dan pada tahun 2023 terjadi keterlambatan hanya 975 jam per tahun dan mangkir 6 kali.

Tabel 3 Data Fenomena Disiplin Kerja PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Hadir	Terlambat	Mangkir
2020	32	8.164	964	5
2021	28	7.213	1.260	1
2022	26	6.992	1.429	9
2023	40	7.509	975	6

Kurangnya kedisiplinan menyebabkan karyawan lalai bahkan sering menunda pekerjaan. Maka melalui kedisiplinan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Hal itu juga dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, kekurangan dan kelemahan cara kerja serta rintangan yang dialami.

LANDASAN TEORI

Kerja Sama Tim

Kerjasama tim sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai maka perlu dibangun kerjasama tim yang baik. Menurut Hamiruddin, (2019:142) menyatakan “Kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama dalam meraih tujuan yang sama, untuk memudahkan dalam mencapai tujuan tersebut maka harus dilakukan secara bersama sama”. Menurut Arifin, (2020:41) menyatakan “Kerjasama tim adalah langkah untuk menggerakkan karyawan agar mampu berinteraksi dengan karyawan lain yang kemudian hasil akan mempengaruhi kinerja”. Menurut Rimawati, Djaelani, dan Slamet (2022) menyatakan “Kerjasama tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan usaha dalam mencapai tujuan organisasi”. Menurut Kusuma & Sutanto (2018) menyatakan “Kerjasama tim dapat didefinisikan juga sebagai kegiatan yang dilaksanakan oleh sekelompok individu didalam sebuah organisasi”. Menurut Anggraeni & Saragih., (2019:1164) menyatakan “Kerjasama tim adalah sekelompok individu yang memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang sesuai”. Dilihat dari pengertian diatas, kerjasama tim dapat diartikan sebagai suatu kelompok yang beranggotakan 2 orang atau lebih dengan menyatukan kemampuan dari masing masing untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Disiplin Kerja

Ajabar (2020: 45) menyatakan “Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku”. Agustini, (2019:81) menyatakan “Disiplin kerja merupakan kemauan serta kepatuhan seseorang untuk bertingkah laku sesuai aturan yang telah ditetapkan oleh instansi”. Terry dalam Edy Sutrisno (2019: 87) menyatakan “Disiplin kerja adalah alat penggerak karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, setiap karyawan harus membangun kedisiplinan untuk memudahkan penyelesaian pekerjaan”. Menurut Chewe dan Taylor (2021:46). disiplin kerja merupakan sikap maupun kemampuan seseorang untuk mengikuti semua peraturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan jadwal yang ada.

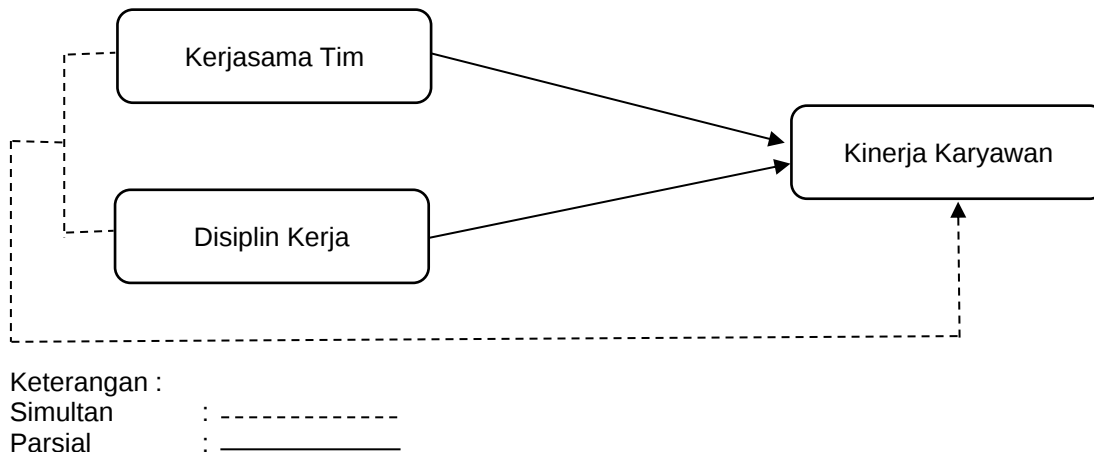
Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. (Reni Chairunnisah, 2021:2) menyatakan “Kinerja adalah karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas dan kuantitas”. (W Enny, 2019:114) menyatakan “Kinerja merupakan keterampilan yang sangat penting dari seorang *supervisor*”. (Rerung 2019:54) menyatakan “Kinerja karyawan merupakan perilaku yang dihasilkan melalui tugas yang dapat diamati serta dievaluasi,



dimana kinerja seseorang merupakan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan”. (Adhari, 2020:77) menyatakan “Kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi melalui pekerjaan atau kegiatan kegiatan tertentu dan memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.”

Dalam penelitian ini terdapat paradigma penelitian yang di gambarkan berikut :



Gambar 1 Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019:242). Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng.
2. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode penelitian menurut Sugiyono (2019:2) “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode yang akan digunakan untuk menganalisis data yaitu mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan data yang berbentuk angka”. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019:16) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian survei menurut Sugiyono (2019:56) “Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 126) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan. Populasi sasaran pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk, Cikoneng. Jumlah populasinya yaitu seluruh karyawan sebanyak 40 orang.

Menurut Sugiyono (2019:127) “Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa sampel merupakan sub bagian dari populasi dengan kualitas dan karakteristik sama yang nantinya dipilih untuk diteliti lebih lanjut. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan merupakan keseluruhan populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah

populasi yang kurang dari 100 orang. Jumlah populasi di PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng adalah 40 orang (kurang dari 100), jadi jumlah sampel yang digunakan adalah 40 orang tersebut. Peneliti akan mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis Regresi Berganda adalah analisis regresi dengan dua atau lebih variabel bebas atau analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, untuk mengukur setiap variabel independen terhadap variabel dependen, untuk masalah asosiatif sebab akibat, adapun rumus dari analisis regresi berganda yaitu seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b₁ = Koefisien Regresi
 X₁ = Kerjasama Tim
 b₂ = Koefisien Regresi
 X₂ = Disiplin Kerja
 e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Tabel 4 Uji Validitas

Variabel X ₁ (Kerjasama Tim)			
Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,692	0,3120	Valid
2	0,711	0,3120	Valid
3	0,729	0,3120	Valid
4	0,754	0,3120	Valid
5	0,646	0,3120	Valid
6	0,661	0,3120	Valid
7	0,670	0,3120	Valid
8	0,680	0,3120	Valid
Variabel X ₂ (Disiplin Kerja)			
Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,733	0,3120	Valid
2	0,740	0,3120	Valid
3	0,613	0,3120	Valid
4	0,718	0,3120	Valid
5	0,660	0,3120	Valid
6	0,740	0,3120	Valid
7	0,466	0,3120	Valid
8	0,566	0,3120	Valid
9	0,568	0,3120	Valid
Variabel Y (Kinerja)			
Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,742	0,3120	Valid
2	0,717	0,3120	Valid
3	0,786	0,3120	Valid
4	0,763	0,3120	Valid
5	0,823	0,3120	Valid



6	0,757	0,3120	Valid
7	0,810	0,3120	Valid
8	0,754	0,3120	Valid
9	0,415	0,3120	Valid
10	0,550	0,3120	Valid

Sumber : Data diolah oleh

peneliti, 2024

Hasil uji validitas yang terdapat pada tabel menjelaskan bahwa dari seluruh pernyataan variabel Kerjasama Tim (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $> r$ tabel dimana bahwa r tabel dari penelitian ini sebesar 0,3120. Sehingga uji validitas seluruh variabel dapat dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Kerjasama Tim (X_1)	0,903	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,924	Reliabel

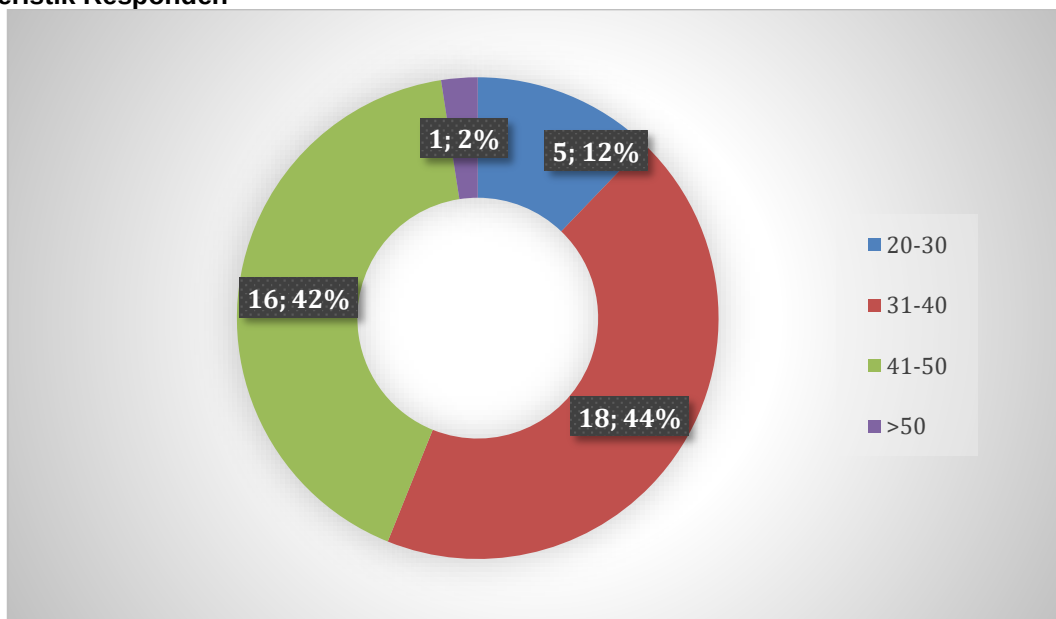
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel secara keseluruhan diperoleh hasil seluruh variabel *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dari variabel Kerjasama Tim sebesar 0,903, variabel Disiplin Kerja 0,889, dan variabel Kinerja Karyawan 0,924. Sehingga uji reliabilitas seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Analisis Deskripsi

Pada penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 9 pernyataan untuk variabel X_2 , dan 10 pernyataan untuk variabel Y , dimana yang dijadikan variabel X_1 adalah Kerjasama Tim, variabel X_2 adalah Disiplin Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 40 karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan metode skala *likert*. Ketentuan diatas digunakan untuk menghitung variabel bebas yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja, maupun variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jadi, setiap responden yang menjawab kuesioner masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan, skor tertinggiya 5 dan skor terendah adalah 1.

Karakteristik Responden



Gambar 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik pada Gambar menunjukkan bahwa responden karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis didominasi oleh karyawan berusia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 44%, usia 20-30 tahun sebanyak 5 orang atau 12%, usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang atau 44%, usia 41-50 tahun sebanyak 16 orang atau 42%, sedangkan usia <50 sebanyak 1 orang atau 2%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55945568
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.072
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber : Hasil olah data SPSS

Pada gambar Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov menunjukkan nilai (sig) 0,200 > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.732	2.916		.937	.355					
Kerjasama Tim	.745	.149	.588	5.011	.000	.829	.636	.415	.499	2.002
Disiplin Kerja	.416	.143	.341	2.910	.006	.757	.432	.241	.499	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Pada gambar Dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kerjasama tim 0,499 > 0,10 dan nilai *tolerance* disiplin kerja 0,499 > 0,10. Selain itu pada kolom VIF kerjasama tim 2,002 < 10 dan disiplin kerja 2,002 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja tidak terjadi sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	5.622	1.788		3.145	.003
Kerjasama Tim	-.097	.091	-.238	-1.065	.294
Disiplin Kerja	-.019	.088	-.048	-.213	.833

a. Dependent Variable: abs_RES



Pada Gambar Dapat diketahui nilai yang menunjukkan bahwa kerjasama tim (sig) 0,294 > 0,05 dan disiplin kerja (sig) 0,833 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.746	.732	3.65439	2.225

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Pada gambar yang didapat dari hasil pengolahan SPSS versi 25 yang menunjukkan bahwa pada kolom Durbin Watson didapat nilai sebesar 2,225 dalam arti lain nilai DW berada di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi, maka uji autokorelasi terpenuhi.

PEMBAHASAN

Gambaran Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis

Dari hasil penelitian, penelitian ini bertujuan untuk Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis, terlihat dari daftar pernyataan kuesioner setiap indikator yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim berjalan dengan baik. Disiplin Kerja dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan proses kerja agar Kinerja Karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari pernyataan kuesioner setiap indikator menyatakan bahwa disiplin kerja ada pada kategori baik. Selain itu kinerja karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis memiliki hasil kinerja yang sudah sesuai standar karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Hasil dari setiap pernyataan indikator menjelaskan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.732	2.916			.937	.355					
Kerjasama Tim	.745	.149	.588	5.011	.000		.829	.636	.415	.499	2.002
Disiplin Kerja	.416	.143	.341	2.910	.006		.757	.432	.241	.499	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25 pada gambar Maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,732 + 0,745X_1 + 0,416X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai positif. Hal itu menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai variabel Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nilai 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,732.
- 2) Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X_1) sebesar 0,745 artinya apabila variabel Kerjasama Tim (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) akan naik atau meningkat juga sebesar 0,745 satuan begitupun sebaliknya dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2) tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,416, artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan akan naik atau meningkat juga sebesar 0,416 satuan dengan asumsi Kerjasama Tim (X_1) tetap.

Tabel 11 Koefisien Korelasi dan Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.746	.732	3.65439	2.225

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS

Adapun hasil perhitungan dari nilai koefisien korelasi (R) pada gambar yang diperoleh yaitu sebesar 0,864 yang artinya terdapat korelasi dan hubungan yang sangat kuat antara Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan karena berada diantara kriteria 0,80 – 1, 000. Artinya dengan Kerjasama Tim yang terjalin baik disertai dengan Disiplin Kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*, hasil uji regresi koefisien determinasi *model summary* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) pada gambar yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,746 atau 74,6%. Dapat diartikan bahwa presentase pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis sebesar 74,6% dan sisanya dijadikan 25,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini. Artinya jika perusahaan mampu meningkatkan Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terpenuhi oleh setiap karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, diperoleh hasil uji hipotesis dengan uji signifikansi (Simultan) dapat dilihat pada gambar Anova sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Simultan**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1449.569	2	724.785	54.272	.000 ^b
Residual	494.119	37	13.355		
Total	1943.689	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Karena tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis

Tabel 13 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.732	2.916		.937	.355					
Kerjasama Tim	.745	.149	.588	5.011	.000	.829	.636	.415	.499	2.002
Disiplin Kerja	.416	.143	.341	2.910	.006	.757	.432	.241	.499	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2024

Nilai koefisien korelasi hasil dari perhitungan regresi pada gambar adalah sebesar 0,636, maka menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan termasuk dalam klasifikasi kategori yang baik karena berada dalam kriteria 0,60 – 0,799. Besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu dengan rumus $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka hasilnya adalah $[Kd$



$= (0,636)^2 \times 100\% = 40,4\%$ sehingga besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 40,4%. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan dengan nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dengan Kerjasama Tim yang terjalin baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS nilai koefisien korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada gambar adalah sebesar 0,432. maka menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan termasuk kedalam klasifikasi kategori cukup baik karena berada pada kriteria 0,40 – 0,599. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu dengan rumus $[Kd = r^2 \times 100\%]$ maka hasilnya adalah $[Kd = (0,432)^2 \times 100\%] = 18,6\%$ sehingga besar pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 18,6%. Hasil perhitungan disiplin kerja yaitu mempunyai signifikansi sebesar $0,006 < \text{sig } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan Disiplin Kerja yang baik maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream Industry Tbk Cikoneng, Ciamis, maka penulis dapat memberi simpulan sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis berada pada kriteria baik, terutama pada kemampuan bekerja sama dengan baik antar anggota tim. Disiplin Kerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis berada pada kriteria baik, hal ini terlihat pada kemampuan untuk mematuhi aturan dari perusahaan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang dibuat oleh pimpinan. Kinerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis berada pada kriteria baik, terutama pada jumlah hasil pekerjaan karyawan selalu memenuhi target secara konsisten.
2. Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis. Artinya Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja secara bersama sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis.
3. Kerjasama Tim secara parsial signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT, Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina *Ice Cream Industry* Tbk Cikoneng, Ciamis.

Saran

Berdasarkan hasil dari simpulan, maka saran yang bisa diberikan dan diharapkan dapat memiliki manfaat bagi semua pihak adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan rekapitulasi dari indikator kerjasama tim bahwa skor paling rendah ada pada pernyataan "Setiap Anggota Memiliki Sikap Ketergantungan Satu Sama Lain", oleh karena itu penulis memberikan saran kepada karyawan agar sikap ketergantungan sesama anggota lebih ditingkatkan lagi, karena dengan saling memberikan sinergi dan kemampuan yang dimiliki masing masing, maka pekerjaan akan lebih ringan dan tujuan akan lebih cepat tercapai. Baiknya perlu diberikan pemahaman bagi karyawan dalam penyelesaian tugas bersama guna hasil yang lebih maksimal,
2. Berdasarkan rekapitulasi dari indikator disiplin kerja bahwa skor paling rendah ada pada pernyataan "Tidak Pernah Melakukan Kecerobohan Dalam Pekerjaan", oleh karena itu penulis memberikan saran kepada perusahaan agar karyawan bisa meningkatkan tingkat kewaspadaan saat bekerja, diharapkan lebih teliti dan berhati hati saat melakukan pekerjaan agar hasil pekerjaan lebih maksimal. Disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil kinerja sehingga proses keberlangsungan perusahaan dapat berjalan dengan baik.
3. Berdasarkan rekapitulasi dari indikator kinerja karyawan bahwa skor paling rendah ada pada pernyataan "Sangat Memperhatikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan agar dapat selesai sesuai waktu yang ditentukan", oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan agar selalu

mengingatkan karyawan untuk melakukan serta menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Karena hasil kinerja yang bagus akan mempengaruhi hasil produk perusahaan, maka karyawan perlu memahami hal-hal yang membuat hasil kinerja menurun. Salah satu faktor untuk menghasilkan kinerja yang efektif, para karyawan diharapkan mampu mengetahui dan menyadari kesalahan masing-masing dan mampu untuk menyelesaikannya tanpa perlu teguran dari pimpinan.
5. Pengaruh yang paling dominan untuk meningkatkan kinerja adalah kerjasama tim, maka perusahaan harus lebih meningkatkan keeratn hubungan antar karyawan maupun antar pimpinan dan karyawan.
6. Untuk peneliti selanjutnya, dengan adanya penelitian ini semoga penelitian yang saya buat ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar bisa dikembangkan dari segi subjek penelitian, variabel penelitian, ataupun metode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggraeni, L., & Saragih., R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 33–40.
- Arijanto, A. (2019) *Motivation and Work Dicipline on Employee Performance; A Case Study at One of the Mechanical and Electronic Importer Companies in Indonesia. Journal of Culture, Society and Development*, Vol. 45.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Affandi, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Ajabar, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta:Deepublish.
- Billah, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , *Burnout* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4).
- Chewe, B., & Taylor, T. K. T. (2021). *Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32–48.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632.
- Enny, W. Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press
- Eigis Yani Pramularso, & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842.
- Gultom, P. H., Simanjorang, J., Harahap, R. H., Siburian, A. L., Gaol, L. A. S., & Panggabean, E. C. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Educo Universitas Balikpapan*, 6 No. 1, 113–121.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Organizational Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance*). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3), 138–151.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infinity Marine di Kota Batam*. 1–50.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan *the Influence of Internal Communication, Work Discipline and Team Work Toward Employee Performance. Dimensi*, 10, 58–75.
- Hery (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ipan Hilmawan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap



- Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 135–146.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.
- Kristina, A., & Widyaningrum, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145.
- Mangkunegara, A.P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muna, N., & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Putri, N.D., Musa, M.1., & Kurniawan, A.W. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Prepare. *Jurnal Riset Manajemen*, 28-36
- Rimawati, L. S., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang). e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 52-63
- Rerung, Rintho Rante (2019) *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuransyah., Reni Chairunnisah., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*, (Edisi 1, Cetakan Pertama) Bandung: Widina Bhakti Persada
- Sinambela, P. D. L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.bumi aksara (Vol. 4, Issue 1).
- Susanti, Widayani, A. D., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
- 98 Karyawan CV.Sanitary Bali Pinagsia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Satedjo, A. D., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.
- Sutrisno Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Pengantar Akutansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Uswatun Chassanah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 44–62.
- Wanty, S. H. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Instruktur Rumah Sakit Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 121–130.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan . *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* , 4 No. 2, 203–212.
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 1–14.
- Yulianto, B (2020). *Perilaku pengguna APD sebagai alternative meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

e-ISSN :

Yusuff, Andinna Ananda.(2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: NEM.