

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pimsf Kapuk

Michelle^{1)*}, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾michellezelie14@gmail.com

²⁾fidelljst@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima September 2024;
Perbaikan September 2024;
Diterima September 2024;
Tersedia online Oktober 2024;

Kata kunci:

Disiplin Kerja
Motivasi Kerja
Kerjasama Tim
Kinerja Karyawan

Rendahnya tingkat disiplin kerja di PT. PIMS F Kapuk sering kali disebabkan oleh pelanggaran aturan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, menjadi dasar bagi kajian ini dalam menginvestigasi bagaimana Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, serta Kerjasama Tim memengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan mengumpulkan data primer melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan PT. PIMS F Kapuk dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Temuan penelitian menunjukkan Disiplin Kerja signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} = 33,183$ dan $Sig. = 0,000$, di mana setiap peningkatan setiap unit dalam Disiplin Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,668. Motivasi Kerja signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan $t_{hitung} = 14,223$, $Sig. = 0,043$, dengan peningkatan setiap unit dalam Motivasi Kerja menaikkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,086. Sementara itu, Kerjasama Tim berdampak kuat dan positif pada Kinerja Karyawan $t_{hitung} = 15,548$, $Sig. = 0,000$, di mana peningkatan setiap unit dalam Kerjasama Tim meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,194. Secara bersama, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kerjasama Tim signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan $F_{hitung} = 614,893$, $Sig. = 0,000$. Nilai R sebesar 0,980 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sementara $Adj. R^2$ sebesar 0,959 menegaskan bahwa model ini mampu menjelaskan 95,9% variasi dalam Kinerja Karyawan setelah mempertimbangkan variabel independen yang digunakan.

I. PENDAHULUAN

Studi ini dimaksudkan untuk mengevaluasi keterpengaruhannya disiplin kerja, motivasi, serta kerjasama tim pada kinerja karyawan di PT. PIMS F Kapuk. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh penurunan signifikan dalam indikator kinerja utama perusahaan antara 2022 dan 2023, termasuk dalam aspek disiplin, motivasi, dan kerjasama tim, yang penting untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini diperlukan untuk memahami aspek-aspek yang memengaruhi performa karyawan serta menyajikan wawasan yang dapat membantu perusahaan dalam memperbaiki strategi manajemennya. Metode penelitian meliputi analisis data kinerja dan wawancara untuk mengevaluasi disiplin kerja, motivasi, serta kerjasama tim. Hasil utama menunjukkan adanya tantangan besar di ketiga aspek tersebut, yang mempengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014) dalam Suryawan & Salsabilla (2022), disiplin kerja yang baik membantu meningkatkan hasil kerja karyawan. Agarawal & Adjirackor (2016) dalam Arifin (2020) juga menyebutkan bahwa kerjasama tim yang solid dapat mempercepat penyelesaian tugas dan mendukung perkembangan perusahaan. Sedarmayanti (2017) dalam Nurhalizah &

Oktiani (2024) menjelaskan bahwa performa karyawan yang optimal sangat krusial untuk mewujudkan visi perusahaan. Dengan memahami hal ini, perusahaan diharapkan bisa mengambil langkah-langkah tepat untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan meraih tujuan yang ditetapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Menurut Silaswara dan Agus Kusnawan (2021), pengelolaan SDM berperan krusial dalam perusahaan, karena manajemen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk mencapai sasaran, serta visi misi yang telah dirumuskan.

Disiplin Kerja

Karlina dan Rosento (2019) dalam Silaswara dan Agus Kusnawan et al. (2021), disiplin merupakan elemen kunci manajemen sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat disiplin tinggi berbanding lurus dengan peningkatan performa.

Motivasi Kerja

Abraham Sperling, dikutip Aurelia dan FW Tholok (2024), motivasi adalah rangsangan untuk melaksanakan suatu aktivitas, yang diawali dengan keinginan dan diakhiri dengan pencapaian tujuan. Proses pencapaian tersebut dipandang sebagai cara untuk memenuhi rangsangan motivasi.

Kerjasama Tim

Hendriawan dan Sutisna (2022, 77), dikutip Ricky Martin dan Suhendar Janamarta (2023), mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok individu dengan berbagai kemampuan yang saling melengkapi, bertujuan untuk mencapai sasaran serta visi dan misi yang telah dirumuskan di awal.

Kinerja Karyawan

Silaswara dan Agus Kusnawan et al. (2021, 56), kinerja mengacu pada pencapaian yang diraih oleh individu atau tim dalam organisasi, berdasarkan peran serta tanggung jawab mereka untuk meraih sasaran yang terkait langsung dengan aktivitas organisasi tersebut.

III. METODE

Peneliti menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Deskriptif dipilih karena sesuai dalam mendeskripsikan permasalahan yang sudah jelas, terutama ketika penelitian dilakukan pada jumlah sampel yang besar. Sedangkan pendekatan kuantitatif menggunakan data angka untuk membuat kesimpulan umum tentang fenomena yang diteliti..

Populasi dan Sampel

Sadat et al. (2020) mengungkapkan bahwa populasi ialah kelompok keseluruhan yang meliputi elemen atau entitas dengan ciri dan kualitas spesifik, yang ditentukan untuk diteliti sehingga diperoleh kesimpulannya.

Merujuk penjelasan di atas, Populasi dalam studi ini mencakup seluruh karyawan PT. PIMSF Kapuk, berjumlah 80 orang.

Dewi (2021) mengatakan,

“Sampel adalah bagian dari kelompok besar yang diambil dengan metode tertentu dan memiliki ciri-ciri khusus yang mewakili kelompok tersebut.”

Peneliti menggunakan metode pemilihan sampel acak dalam teknik sampling non probabilitas yakni sampling jenuh/sensus. Firmansyah & Dede (2022) menjelaskan bahwa teknik sampling adalah cara teratur untuk memilih bagian dari populasi sebagai subjek penelitian. Berdasarkan teori penentuan sampel, jumlah sampel yang ideal biasanya antara 30 hingga 500 orang. Dalam studi ini, jumlah responden yang diambil sebagai sampel adalah 80 orang.

Pengumpulan Data

Peneliti menyebarkan kuisioner kepada 80 responden untuk mengumpulkan data.

Teknik Analisis Data

Studi ini memanfaatkan SPSS 25 dalam melakukan tahapan-tahapan uji statistik, tujuannya adalah untuk menjamin bahwa alat ukur yang diterapkan benar-benar valid serta konsisten, juga untuk memeriksa apakah asumsi dasar dalam model statistik terpenuhi. Uji validitas, menurut Janna & Herianto (2021), menilai keabsahan alat ukur menggunakan Korelasi Pearson; item dianggap valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Uji reliabilitas, seperti dijelaskan oleh Widodo et al. (2023), mengukur konsistensi alat ukur, dengan $Cronchbach's\ alpha > 0,60$ menunjukkan alat ukur reliabel. Untuk uji normalitas, Viera Valencia & Garcia Giraldo (2019) menunjukkan bahwa instrumen terdistribusi normal jika $Exact\ Sig. > 0,05$. Uji multikolinearitas, menurut Mag & MM (2022), memeriksa korelasi tinggi antara variabel independen, sementara uji heteroskedastisitas, seperti yang dijelaskan oleh Mardiatmoko (2020), mengidentifikasi ketidaksamaan varian residual; tidak ada heteroskedastisitas jika titik penyebaran tidak terpusat di satu area. Analisis regresi linear berganda, dijelaskan oleh Mag & MM (2022), diterapkan untuk mengevaluasi dampak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi, seperti diungkap Fatmawati dan Lubis (2020), menggambarkan seberapa baik model mampu memaparkan perubahan pada variabel terikat. Uji hipotesis dilakukan dengan uji T yang dijelaskan oleh Rosalina et al. (2023) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel terikatnya; jika $Sig. < 0,05$, H_a diterima, jika $Sig. > 0,05$, H_a ditolak. Uji F, menurut Mag & MM (2022), diterapkan untuk menganalisis pengaruh secara kolektif dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, dengan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Operasional Variabel

Tabel 1 Operasional Variabel

Varibel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Kehadiran dan Ketepatan Waktu	1. Selalu datang tepat waktu.	Ordinal
		2. Frekuensi ketidakhadiran tak ber	
		3. Selalu pulang kerja sesuai jadwal.	
	2. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur	4. Mengikuti SOP perusahaan yang berlaku di tempat kerja	
		5. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	
		6. Menyelesaikan tugas tepat waktu.	
		7. Setiap hasil kerja mengikuti standar tempat kerja.	
	3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi	8. Hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor.	
		9. Teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	
	4. Etika Bekerja	10. Menggunakan seragam kerja dan sepatu safety	
Sumber : (Hustia,2020)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	1. Lingkungan Kerja	1. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai.	Ordinal
	2. Penghargaan	2. Pengakuan terhadap prestasi dan kontribusi karyawan.	
	3. Motivator untuk orang lain.	3. Kemampuan memberikan dukungan moral kepada rekan kerja.	
	4. Arahan	4. Kejelasan instruksi dari atasan terkait tugas pekerjaan.	
	5. Kesuksesan	5. Pencapaian target yang telah ditentukan.	
	6. Tanggung Jawab	6. Kesiapan dalam menyelesaikan tugas secara mandiri.	
	7. Semangat	7. Antusiasme dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	
	8. Kerja Keras	8. Usaha maksimal dalam menyelesaikan tugas.	
	9. Kejujuran	9. Keterbukaan dalam menyampaikan laporan atau hasil kerja.	
	10. Kemampuan	10. Penguasaan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan.	
Sumber : Aprissa & Toni Yono (2021, 19)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kerjasama Tim (X3)	1. Tanggung jawab bersama	1. Penugasan tanggung jawab meningkatkan kolaborasi.	Ordinal
	2. Kontribusi tim.	2. Kontribusi tenaga dan pemikiran menciptakan kerjasama.	
	3. Optimalisasi kemampuan.	3. Optimalisasi kemampuan anggota memperkuat kerjasama.	
	4. Koordinasi dalam penyelesaian tugas.	4. Koordinasi dalam setiap tim akan memudahkan sebuah tugas	
	5. Menjalin kerjasama sesama anggota tim	5. Anggota membangun kerjasama untuk mencapai tujuan	
	6. Saling memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas	6. Motivasi diperlukan agar agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya	
	7. Mengutamakan target tim	7. Tugas-tugas tim diselesaikan sesuai dengan sasaran utama yang telah ditetapkan.	
	8. Komunikasi yang efektif	8. Komunikasi yang efektif dan jelas akan mempengaruhi hasil kerja	
	9. Antusiasme	9. Semangat dan aktif dalam melakukan kerjasama dalam tim	
	10. Resolusi Konflik	10. Kesepakatan dalam menjalankan konflik secara bersama-sama	
Sumber : (Hidayat et al., 2019)			

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1. Kualitas kerja tinggi.	Ordinal
		2. Pelaksanaan standarisasi kerja	
		3. Kesadaran dalam penyelesaian tugas	
	2. Ketepatan waktu	4. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	
	3. Kuantitas	5. Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian	
		6. Meningkatkan produktivitas kerja	
	4. Kemandirian	7. Bekerja secara mandiri	
		8. Memiliki Inisiatif kerja	
	5. Efektivitas	9. Menggunakan strategi dalam bekerja membantu efektivitas	
	6. Kemampuan bekerja	10. Mampu bekerjasama dalam tim	
Sumber : (Kairupan, 2021)			

IV. HASIL

Uji Instrumen

Tabel 2 Uji Instrumen

Jenis Uji Data	Variabel	Batasan	Hasil
Uji Validitas	Disiplin Kerja (X1)	$R_{hitung} > R_{tabel}(0,2199)$	Valid
	Motivasi Kerja (X2)		Valid
	Kerjasama Tim (X3)		Valid
	Kinerja Karyawan (Y)		Valid
Uji Reliabilitas	Disiplin Kerja (X1)	<i>Cronchbach's Alfa</i> > 0,60	Reliabel
	Motivasi Kerja (X2)		Reliabel
	Kerjasama Tim (X3)		Reliabel
	Kinerja Karyawan (Y)		Reliabel

Temuan uji instrumen tersaji dalam tabel 2 dimana, uji validitas, variabel-variabel —Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan —terbukti valid dengan nilai *Rhitung* lebih besar dari *Rtabel* (0,2199). Uji reliabilitas, semua variabel juga terbukti reliabel, dengan *Cronbach's α* > 0,60 untuk Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), juga Kinerja Karyawan (Y). terbukti instrumen penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Batasan	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Exact Sig. > 0,05	0,163 > 0,05	Normal
Heterokedastisitas	Uji Glejser	Sig. > 0,05	(X1) 0,428 > 0,05 (X2) 0,702 > 0,05 (X3) 0,613 > 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
Multikolinieritas	VIF & Tolerance	VIF < 10 Tolerance > 0,10	VIF (X1) 3,414 (X2) 3,875 (X3) 3,854 Tolerance (X1) 0,293 (X2) 0,258 (X3) 0,259	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokorelasi	Durbin-Watson	dL < DW < 4-dU	DW=1,976	Tidak terjadi autokorelasi

Tabel 3 menunjukkan temuan uji asumsi klasik untuk model penelitian. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil 0,163 > 0,05, sehingga data terbukti normal. Uji heteroskedastisitas *Glejser* diperoleh *Sig.* semua variabel (X1, X2, dan X3) > 0,05, mengindikasikan bahwa tidak ditemukan heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas VIF dan *Tolerance* diperoleh nilai VIF semua variabel (X1, X2, X3) < 10 dan *Tolerance* > 0,10, menandakan tidak ada multikolinieritas. Uji autokorelasi *Durbin-Watson* menghasilkan nilai

1,976, yang berada dalam rentang yang diharapkan ($dL < DW < 4-dU$), terbukti tidak terjadi autokorelasi.

Uji Model Statistik

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,330	,754		1,764	,082
Disiplin Kerja (X1)	,668	,039	,719	17,063	,000
Motivasi Kerja (X2)	,086	,042	,093	2,061	,043
Kerjasama Tim (X3)	,194	,040	,215	4,791	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 menunjukkan hasil regresi linier berganda yang mengidentifikasi pengaruh variabel terhadap kinerja karyawan. Koefisien terbesar terdapat pada disiplin kerja (X1) dengan nilai 0,668, menunjukkan peningkatan disiplin kerja memiliki dampak signifikan dan positif yang kuat pada kinerja karyawan. Selanjutnya, kerjasama tim (X3) dengan koefisien 0,194 juga berkontribusi positif, meskipun dampaknya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Motivasi kerja (X2) memiliki koefisien terendah sebesar 0,086, yang menunjukkan pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan kerjasama tim dan motivasi kerja. Persamaan regresi linier yang dihasilkan:

$$Y = 1,330 + 0,668X1 + 0,086X2 + 0,194X3$$

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,960	,959	,623

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Adj. R² = 0,959 mengindikasikan meskipun ada tiga variabel bebas dalam model, namun tetap sangat kuat dan valid. *Adj. R²* sebesar 95,9% mengindikasikan bahwa model ini mampu menjelaskan 95,9% variasi dalam variabel dependen.

Uji Parsial

Tabel 6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,112	,898		3,466	,001
Disiplin Kerja (X1)	,897	,027	,966	33,183	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Temuan uji parsial mengindikasikan disiplin kerja (X1) signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan *thitung* 33,183 > *ttabel* 0,2185 dan *Sig.* 0,000 < 0,05 dan arah pengaruh positif, sehingga **Ha1 diterima**.

Tabel 7 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,106	1,883		3,243	,002
Motivasi Kerja (X2)	,791	,056	,850	14,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Temuan uji parsial menunjukkan motivasi kerja (X2) signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan *thitung* 14,223 > *ttabel* 0,2185 dan *Sig.* 0,000 < 0,05 dengan arah pengaruh positif, sehingga **Ha2 diterima**.

Tabel 8 Pengaruh Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,609	1,691		3,909	,000
Kerjasama Tim (X3)	,785	,050	,870	15,548	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial tabel 8 menunjukkan kerjasama tim (X3) signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y), dengan *thitung* 15,548 > *ttabel* 0,2185, *Sig.* 0,000 < 0,05 dan arah pengaruh positif, sehingga **Ha3 diterima**.

Uji Simultan

Tabel 9 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	715,029	3	238,343	614,893	,000 ^b
Residual	29,459	76	,388		
Total	744,488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim (X3), Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Tabel ANOVA menemukan jika kombinasi variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim secara kolektif signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. *Fhitung* 614,893 > *Ftabel* 2,72, *Sig.* 0,000 < 0,05 mengindikasikan model regresi secara bersama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan baik. Oleh karena itu, **Ha4 diterima**.

Pembahasan

Disiplin kerja signifikan memengaruhi kinerja karyawan. PT. PIMSF Kapuk, dengan *thitung* 33,183 > *ttabel* 0,2185, *Sig.* 0,000 < 0,05. Peningkatan 1 satuan disiplin kerja meningkatkan kinerja 0,668 dengan kontribusi 71,9%. Penelitian Selfi Ariesni (2021) mendukung hal ini.

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan, dengan *thitung* 14,223 > *ttabel* 0,2185, *Sig.* 0,000 < 0,05. Setiap peningkatan 1 satuan motivasi meningkatkan kinerja 0,086 dengan kontribusi 9,3%. Penelitian Geovanno Harland Goni (2021) mendukung ini.

Kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan, dengan *thitung* 15,548 > *ttabel* 0,2185, *Sig.* 0,000 < 0,05. Peningkatan 1 satuan kerjasama meningkatkan kinerja 0,194 dengan kontribusi 21,5%. Penelitian Delitha Inkia Fristky (2023) mendukung ini.

Secara kolektif, disiplin kerja, motivasi, juga kerjasama tim signifikan memengaruhi kinerja, dengan *Fhitung* 614,893 > *Ftabel* 2,72, *Sig.* 0,000 < 0,05. Disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar. Penelitian Feti Fatimah Maulyan (2024) mendukung hasil ini.

Implikasinya, PT. PIMSF Kapuk perlu memperkuat disiplin, motivasi, juga kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan kebijakan yang mendukung.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan studi mengindikasikan disiplin kerja, motivasi kerja, serta kerjasama tim signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. PIMSF Kapuk. Disiplin kerja memberikan pengaruh terbesar dengan kontribusi 71,9%, diikuti oleh kerjasama tim sebesar 21,5%, dan motivasi kerja sebesar 9,3%. Secara simultan, ketiga variabel ini memiliki pengaruh kuat pada kenaikan kinerja karyawan.

Perusahaan sebaiknya melakukan survei untuk mengidentifikasi faktor kunci dalam Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kerjasama Tim, serta menerapkan program pelatihan dan sistem penghargaan yang sesuai.

Penelitian selanjutnya dapat fokus pada hubungan kausal antara variabel-variabel ini dan kinerja, serta mengeksplorasi faktor psikologis dan sosial, dan membandingkan pengaruhnya di berbagai industri.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186-193.

Aurelia, & Tholok, F. W. (2024). Analisis Efek Kompensasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention di PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 4(1).

Dewi, R. (2021). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Bina Buana Semesta. *JEBI: Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16-21, 19-21.

- Fatmawati, F. L. (2020). Pengaruh Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kemampuan Manajerial Pada Pedagang Pakaian Pusat Pasar Kota Medan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1.
- Firmansyah, D. D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature. *Review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- Hidayat, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Janna, N. M. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*.
- Kairupan, D. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. In News.Ge.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Martin, R. S. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Nurhalizah, S. O. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197-207.
- Rosalina, L. O. (2023). Buku Ajar STATISTIKA. *FEBS Letters*, 185(1), 4-8.
- Sadat, P. A. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23-29.
- Silaswara, D., & Kusnawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.
- Viera Valencia, L. F. (2019). Petunjuk Praktikum Normalitas & Homogenitas Data Dengan SPSS. *In Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Widodo, S. L. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.