
PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JFD INDONESIA

(Effect Of Teamwork, Communication and Work Discipline on Employee Performance of Pt. Jfd Indonesia)

Siti Mu'linatus Saadah¹, Sinta Sundari Heriyanti, SH., M.M²

Abstrak

Kinerja karyawan adalah bagian dari Sumber Daya Manusia, SDM di Indonesia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya kerja, pendidikan, motivasi, dan kondisi ekonomi. Adapun kondisi kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap absensi dan berbagai macam permasalahan yang terkait tentang kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, hipotesis, dan regresi linear berganda dengan menggunakan Software SPSS IBM Versi 23. Dalam uji hipotesis peneliti menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Berdasarkan hasil uji hipotesis masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap variabel kinerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan dan hasil uji secara simultan (uji f) variabel kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia. Hasil uji determinasi R-Square dari pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia sebesar 54,9% dan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is part of human resources, the human resources in Indonesia can be influenced by various factors such as work culture, education, motivation, and economic conditions. Currently the employee's condition at PT. JFD Indonesia are the lacks of employee awareness of absenteeism and various problems related to teamwork, communication, and work discipline. This study aims to determine the effect of teamwork, communication, and work discipline on employee performance at PT. JFD Indonesia. The sampling method used in this study uses saturated samples. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis methods used are validity testing, reliability, classical assumption, hypothesis, and multiple linear regression using IBM SPSS Software Version 23. In the hypothesis test, the researcher used a partial test (t test) and a simultaneous test (f test). Based on the results of the hypothesis test of each variable, it can be concluded that partially the teamwork variable does not have a significant effect with a negative direction on the employee performance variable, and the communication variable has a significant impact with a positive direction on the employee performance variable, the work discipline variable does

not have a significant effect with a positive direction on the employee performance variable, and the results of the simultaneous test (f test) show that the teamwork, communication, and work discipline variables have a simultaneous or joint effect on employee performance at PT. JFD Indonesia. The results of the R-Square determination test of the effect of teamwork, communication, and work discipline on employee performance at PT. JFD Indonesia is 54.9%, and the remaining 45.1% are influenced by other variables outside the study.

Keywords: Teamwork, Communication, Work Discipline, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penentu bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar tetap efektif dan konsisten, karena sumber daya manusia juga memiliki peran dan kemampuan sehingga bisa menjadi faktor penggerak utama atas kelancaran kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi. Menurut Rahmat Hidayat (2021:59) menyatakan “SDM menjadi salah satu indikator yang menandakan aktifitas manajemen berjalan dengan baik ialah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja kerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan”.

Kinerja karyawan adalah bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM), SDM di Indonesia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya kerja, pendidikan, motivasi, dan kondisi ekonomi. Dalam penelitian Anggreyani Hustia, (2020:83) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada di dalam perusahaan”. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang ditentukan oleh perusahaan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja dalam tim.

Kerjasama tim dalam sebuah organisasi merupakan kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi dan misi bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kerjasama tim memerlukan kolaborasi, komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan antar anggota tim. Griffin (2015) dalam penelitian Vanysa Verany et al. (2021), mengatakan bahwa “Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugastugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Komunikasi merupakan interaksi proses simbolik yang menghendaki orang-orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk memperkuat sikap dan tingkah laku (Sukrillah, 2013:21) dalam penelitian Sri Lestari dan Rhofana Rizky Rika (2022:203). Proses komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi dapat membantu membangun hubungan baik antar anggota tim, memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan bersama yang telah disepakati dalam organisasi, dan meminimalisir terjadinya konflik antar anggota organisasi.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:42) dalam penelitian Lina et al. (2023:123) menyatakan "Kedisiplinan merupakan rasa sadar dan bersedia dalam menunaikan aturan

dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja dan Masyarakat”. Disiplin kerja dapat menjadikan karyawan taat kepada aturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan, dengan disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka proses produksi menjadi lebih efektif, efisien, dan meminimalisir terjadinya *reject* pada produk.

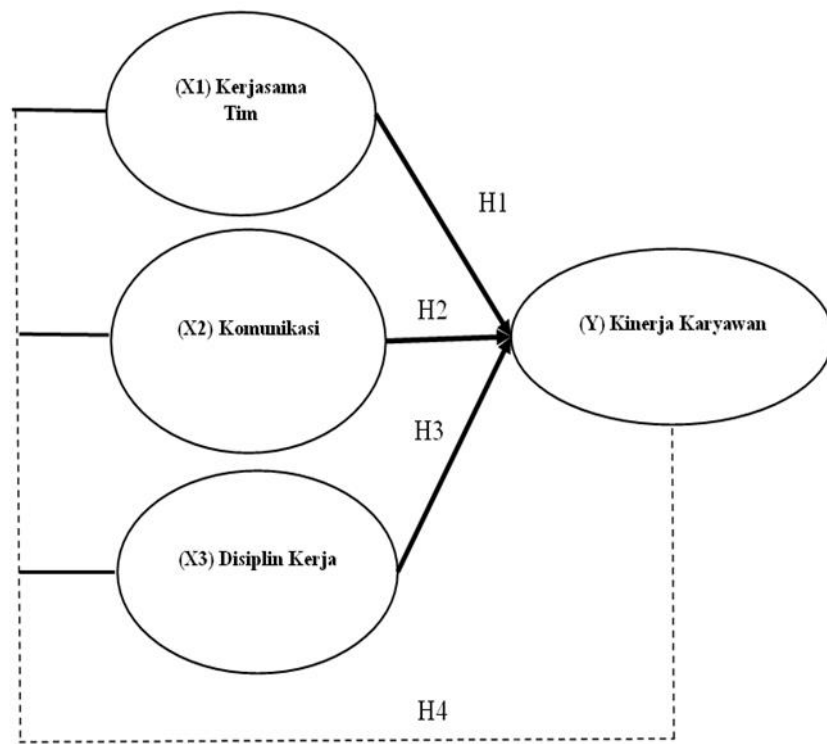
PT. JFD Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang perakitan otomotif, khususnya spare part mobil. PT. JFD Indonesia berdiri sejak tahun 2011 yang bernaung dari Johnan Grup Jepang. Manajemen harus memastikan bahwa SDM yang ada di perusahaan harus memiliki *skill* dan kompetensi sesuai dengan *jobdesk* masing-masing sehingga manajemen harus mengetahui kinerja karyawan dengan melakukan penilaian. Manajemen juga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memiliki SDM yang baik maka PT. JFD Indonesia akan berkembang dengan baik dan tetap *sustainable* di masa yang akan datang.

Beberapa masalah yang terjadi pada PT. JFD Indonesia yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap absensi dan berbagai macam permasalahan yang terkait tentang kerjasama tim, komunikasi,

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah dijabarkan di atas mengenai permasalahan yang sedang terjadi pada PT. JFD Indonesia maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JFD INDONESIA”**.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dengan maksud digunakan untuk menginspeksi masyarakat tertentu atau menguji, menginspeksi prosedur-prosedurnya sebagian besar dilakukan sembarangan, pemanfaatan informasi bermacam-macam instrumen penelitian, penyelidikan informasi ditentukan secara kuantitatif/terukur untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. JFD Indonesia yang berjumlah 56 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Jumlah sample sebanyak 56 responden (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuesioner atau google form. Teknik analisi data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis model regresi berganda dan uji hipotesis. Pengujian data dibantu oleh *software* IBM SPSS versi 23 dan *Microsoft Excel*.



Sumber: Diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Model Penelitian

Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab bersama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal 4. Komunikasi yang efektif

Komunikasi (X2)	Komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (sender) ke penerima pesan (receiver) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Bangun (2014:359)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi kebawah 2. Komunikasi keatas 3. Komunikasi horizontal 4. Komunikasi lintas saluran 5. Komunikasi pribadi atau grapevine
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja diartikan sebagai salah satu bentuk dari kinerja representatif yang memenuhi elemen profesionalisme sebagai para karyawan. (Candra, Dharma, & Sherly, 2020:367)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan atau dapat diartikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

Sumber: Diolah peneliti, 2024

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. JFD Indonesia yang berjumlah 56 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, hal ini dikarenakan jumlah populasi pada objek yang diteliti relatif kecil, kurang dari 60 orang. Menurut Sugiyono, (2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 56 responden.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono, (2018). Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 2. Pengukuran Variabel Penelitian Skala Likert

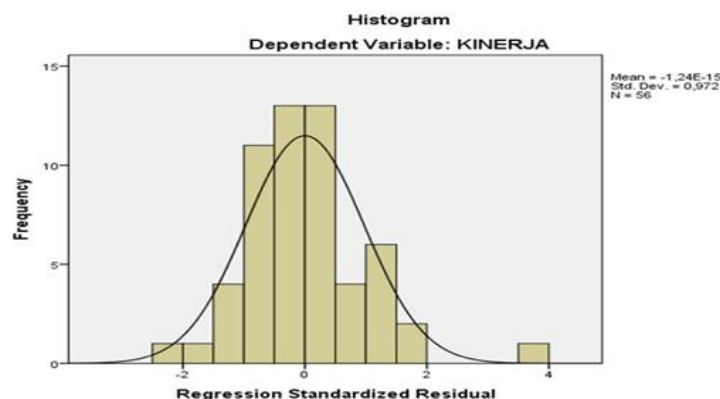
Kriteria Jawaban Responden	Skala Jawaban Responden
SS (Sangat setuju)	5
S (Setuju)	4
KS (Kurang setuju)	3
TS (Tidak setuju)	2
STS (Sangat tidak setuju)	1

Sumber : Ghozali (2018)

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis model regresi berganda dan uji hipotesis. Pengujian data dibantu oleh *software* IBM SPSS versi 23 dan *Microsoft Excel*.

HASIL

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Gambar 2. Histogram

Berdasarkan gambar 2 di atas yaitu uji normalitas dengan menggunakan analisis histogram dapat dilihat bahwa garis yang ditarik mengikuti grafik menyerupai gunung dengan sisi sejajar, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KERJASAMA TIM	,463	2,162
	KOMUNIKASI	,465	2,152
	DISIPLIN KERJA	,368	2,717

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil untuk variabel kerjasama tim dengan nilai *tolerance* $0,463 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,162 \leq 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, variabel komunikasi dengan nilai *tolerance* $0,465 \geq$ dan nilai VIF $2,152 \leq 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan variabel disiplin kerja dengan nilai *tolerance* $0,368 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,717 \leq 10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan kembali ke tahap selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a	
		T	Sig.
1	(Constant)	1,841	,071
	KERJASAMA TIM	-,712	,480
	KOMUNIKASI	4,237	,000
	DISIPLIN KERJA	1,845	,071

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat dilihat bahwa variabel kerjasama tim mempunyai nilai signifikansi $0,480 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, variabel komunikasi mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas, dan variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi $0,71 > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,036	4,908		1,841	,071
KERJASAMA TIM	-,107	,150	-,097	-,712	,480
KOMUNIKASI	,583	,137	,579	4,237	,000
DISIPLIN KERJA	,308	,167	,283	1,845	,071

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 5. di atas dapat dilihat bahwa hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kerjasama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,480 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,712 < 2,006$ sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim (X1) tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim masih perlu ditingkatkan agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,237 > 2,006$ sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,071 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,845 < 2,006$ sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. JFD Indonesia.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	479,429	3	159,810	21,123	,000 ^b
	Residual	393,410	52	7,566		
	Total	872,839	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 6. dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,523	2,751

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 23, 2024

Berdasarkan pada tabel 7. di atas menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,549 mendekati 1 (satu). Hal ini berarti 0,549 atau 54,9% variabel nilai kinerja (Y) ditentukan oleh peran dari variabel nilai kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3), sisanya 45,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Hasil pengujian menyatakan bahwa secara parsial variabel Kerjasama tim (X1) diperoleh nilai signifikan $0,480 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,712 < 2,006$ sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim (X1) tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian menyatakan bahwa secara parsial variabel Komunikasi (X2) diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,237 > 2,006$ sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel komunikasi (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian menyatakan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X3) diperoleh nilai signifikan $0,071 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,845 < 2,006$ sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian menyatakan bahwa secara simultan (uji f) variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan adanya pengaruh secara bersama (simultan). Variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Karyawan (Y) pada PT. JFD Indonesia. Serta diperoleh nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,549 (mendekati 1).

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. JFD Indonesia dipengaruhi oleh kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,549 atau 54,9% dan sisanya 45,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia. Berdasarkan hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- A. N. M., & -, Y. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindojoya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(1), 112–128. <https://doi.org/10.34012/jebim.v2i1.1204>
- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus of Control, SelfEfficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Perawat. *OSN Print*, 1(1), 1–63.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719–730. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.240>
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 70–89. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.7>
- Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>
- Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. *Gema Ekonomi*, 10(1), 42–51. www.gosumberplastik.com
- Azhari, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 71–78. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i1.130> Enopa

- Hutasoit, M., Alfian Hutabarat, J., & Siwi Agustina, T. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOFOOD SUKSES MAKAMUR TBK, MEDAN. *Jurnal Edueco*, 06(01).
- Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 290–303. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.238>
- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 367–377. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 25* (I. Ghozali (ed.); 9th ed.). Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.155>
- Hidayat, R. (2021a). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *DIMENSI*, 10(1), 58–75. Hidayat, R. (2021b). 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(1), 58–75.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369> Kerja, P. D., & Penempatan, D. A. N. (2023). *KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PT SOCFIN INDONESIA MEDAN*. 4(2), 78–86. <https://doi.org/10.38076/idejeb.v4i>
- Lestari, S., & Rika, R. R. (2022a). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Pt. Ria Panas Sipoholon Rps Service. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(01), 202–214. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v5i01.2422>
- Lestari, S., & Rika, R. R. (2022b). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONVEKSI PT. RIA PANAS SIPOHOLON RPS SERVICE. In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 5, Issue 1).
- Lina, L., Hutasoit, M. E., Hutabarat, J. A., & Agustina, T. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Indofood Sukses Makamur Tbk, Medan. *Jurnal Edueco*, 6(1), 122–127. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.161>
- Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. *Gema Ekonomi*, 10(1), 42–51. www.gosumberplastik.com
- Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). *Pengaruh Komunikasi , Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald ' s Sri Ratu Kediri Erika Novya Lestari Taufik Akbar Universitas islam Kadiri indikator pelayanan yang masih kurang memuaskan para*

pelanggan . Misalnya masih pesanan mereka. 1(4).

- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 367–377. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.155>
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *JPopuler: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38–48. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>
- Mulkan, N., & Yeni, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindojaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(1), 112–128. <https://doi.org/10.34012/jebim.v2i1.1204>
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Menara, L., Saragih¹agussalim², S., Stie, M., & Medan, I. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SWALAYAN MAXIMART THAMRIN PLAZA MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS STIE IBBI*, 29(2), 20.
- Muh.Saifuddin, S., & Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–74. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.36>
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83. <https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622>
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Rizati, S., Rike Kusuma Wardhani, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kind English Course Pare. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4), 25–41. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.613>
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4), 16606–16613. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2830>
- Sekar Ayu Sukma Karomah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. *Jurnal Visi Manajemen*, 8(3), 188–193. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i3.233>

- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Shinta Mifta Mulida, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 1(5), 198–209. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.483>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sinuhaji, & Effendi. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Cendekia*, 1(September), 35–40.
- Siti Nur Aisah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25. <https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>
- Sitompul, M. M., Wijaya, W. S., & Tangkas, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(1), 464. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i1.1967>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 346–362. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i2.3315>
- Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Solusi*, 17(4), 123–134. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1776>
- Yusnandar, W. (2021). Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services). *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 536–546. <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1288>
- Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. *Gema Ekonomi*, 10(1), 42–51. www.gosumberplastik.com
- Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, & Taufik Akbar. (2023). *Pengaruh Komunikasi , Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald ' s Sri Ratu Kediri Erika Novya Lestari Taufik Akbar Universitas islam Kadiri indikator pelayanan yang masih kurang memuaskan para pelanggan . Misalnya masih pesanan mereka*. 1(4).
- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2), 367–377. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>

- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., Lumban Gaol, S. A., & Panggabean, C. E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.155>
- Machsunah, S. U., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri. *JPopuler: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 38–48. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1321>
- Mulkan, N., & Yeni, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindojaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 2(1), 112–128. <https://doi.org/10.34012/jebim.v2i1.1204>
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>