



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari Depok

Siti Hawa Nur Khasanah¹, Susan Rachmawati², Roydawaty Bunga Sihol³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: sitihawank3721@gmail.com , susan.srw@bsi.ac.id , roydawaty.obs@bsi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari Depok. Penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya persoalan keterlambatan kehadiran karyawan yang cenderung meningkat dan miskomunikasi antar divisi yang berpotensi menghambat kinerja perusahaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 33 karyawan yang ditentukan dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 8,438 > t_{tabel} 2,042$; sig. $0,000 < 0,05$). Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 3,359 > t_{tabel} 2,042$; sig. $0,002 < 0,05$). Secara simultan, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F_{hitung} 182,930 > F_{tabel} 3,32$; sig. $0,000 < 0,05$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 92,4%, sedangkan sisanya sebesar 7,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline and teamwork, both partially and simultaneously, on employee performance at PT Mandiri Alam Lestari Depok. The study was motivated by the recurring problem of increasing employee tardiness and miscommunication between divisions that potentially hinder company performance. This research used a quantitative approach with a survey method. The population and sample consisted of 33 employees determined by a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination test using SPSS version 26. The results show that work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 8.438 > t_{table} 2.042$; sig. $0.000 < 0.05$). Teamwork also partially has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} 3.359 > t_{table} 2.042$; sig. $0.002 < 0.05$). Simultaneously, work discipline and teamwork have a positive and significant effect on employee performance ($F_{count} 182.930 > F_{table} 3.32$; sig. $0.000 < 0.05$), contributing 92.4%, while the remaining 7.6% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: Work Discipline; Teamwork; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan operasionalnya. Kinerja karyawan yang optimal hanya dapat tercapai apabila didukung oleh kedisiplinan individu yang baik serta kerjasama tim yang solid di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap taat dan patuh terhadap aturan perusahaan, sedangkan kerjasama tim mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja secara kolaboratif demi mencapai tujuan bersama.

PT Mandiri Alam Lestari Depok merupakan perusahaan dengan 33 orang karyawan yang tersebar di beberapa divisi, meliputi Finance & Accounting, Produksi/Operasional, Logistik, Support/Umum, dan Administrasi. Hasil pengamatan awal pada periode Januari-Maret 2026 menunjukkan tingkat kehadiran karyawan rata-rata sebesar 96%, atau terdapat gap sebesar 4% dari target kehadiran sempurna perusahaan. Selain itu, ditemukan tren keterlambatan yang terus meningkat, yaitu 17% pada bulan Januari, 22% pada bulan Februari, hingga 24% pada bulan Maret, dengan rata-rata keterlambatan sebesar 21%. Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan kedisiplinan kerja yang perlu mendapat perhatian serius.

Selain persoalan disiplin, hasil wawancara pra-penelitian dengan kepala divisi juga mengungkap adanya miskomunikasi yang cukup sering terjadi dalam alur kerja harian akibat lemahnya koordinasi dan pertukaran informasi antar tim, yang berpotensi menimbulkan tumpang tindih instruksi serta keterlambatan pengambilan keputusan. Penelitian terdahulu turut mendukung dugaan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di antaranya penelitian Aliah dan Lahat (2024) serta Murad, dkk. (2024) yang menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan; dan (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari Depok.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesanggupan karyawan untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab tanpa adanya paksaan. Fadillah dan Nasution (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan pimpinan untuk membimbing dan mengarahkan perilaku karyawan agar tercipta perbaikan sikap serta meningkatkan kesadaran dan kesiapan dalam mematuhi seluruh ketentuan yang berlaku di perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, Afandi (2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah serangkaian ketentuan yang dibuat oleh organisasi agar setiap anggotanya membentuk nilai ketaatan dan ketertiban dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Rahmadani dkk. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan antar karyawan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui empat dimensi, yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kerja, tanggung jawab, dan ketaatan pada peraturan perusahaan, yang masing-masing mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menghargai waktu, menjaga fasilitas kerja, bertanggung jawab atas tugasnya, serta patuh terhadap standar operasional prosedur yang berlaku di perusahaan.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses interaksi antar individu dalam suatu kelompok yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2021), kerjasama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan menyelaraskan kegiatan serta usaha untuk mencapai sasaran tertentu, di mana setiap anggota tim saling melengkapi keahlian dan berkomunikasi secara efektif. Suryani dkk. (2023) menambahkan bahwa kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi guna mencapai target yang tidak dapat diselesaikan secara individu. Letsoin dan Ratnasari (2020) mengemukakan bahwa kerjasama tim dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu komunikasi yang terbuka dan dua arah, komitmen bersama terhadap tujuan kelompok, serta rasa saling percaya antar anggota tim. Dalam penelitian ini, kerjasama tim diukur melalui tiga dimensi, yaitu kepercayaan, kerjasama, dan kekompakan. Dimensi kepercayaan tercermin dari keterbukaan informasi dan saling mengandalkan, dimensi kerjasama tercermin dari pembagian tugas yang jelas dan kesediaan saling membantu, sedangkan dimensi kekompakan tercermin dari kesamaan tujuan dan penyelesaian masalah secara musyawarah.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja nyata secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil diwujudkan oleh seorang pekerja dalam mengemban tugas-tugas kedinasan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diamanahkan kepadanya. Nurastuti dkk. (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau sasaran yang telah disepakati bersama. Mulyani dkk. (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan evaluasi pekerjaan yang dilihat dari unsur kemampuan, kualitas, masa tugas, dan beban kerja demi mencapai tujuan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Menurut Pangestu dkk. (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti bakat, kepribadian, dan pengalaman kerja, faktor lingkungan internal organisasi seperti visi misi, prosedur, teknologi, kompensasi, dan kepemimpinan, serta faktor lingkungan eksternal organisasi. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketanggapan, kepedulian, dan inisiatif. Kelima dimensi tersebut mencerminkan ketelitian dan kesesuaian standar hasil kerja, volume dan kecepatan kerja, respons terhadap instruksi dan kendala, rasa memiliki serta hubungan kerja, hingga kemandirian dan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian Terdahulu

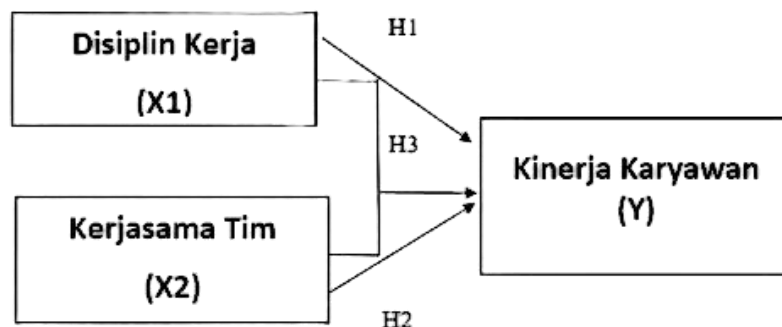
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik disiplin kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan dirangkum pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Nur Aliah & M. Amas Lahat (2024)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Boga Mamih	Kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.
Moh. Fahriezal Murad, dkk (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Bap Studio Gorontalo	Disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan secara simultan dengan kontribusi 80,5%.
Widiya Ananda, dkk (2023)	Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT BIG	Kedua variabel berpengaruh signifikan dengan kontribusi simultan sebesar 50,5%.
Marliana Dwi Megawati, dkk (2025)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Furnindo	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi simultan 86,2%.
Ipan Hilmawan (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kemenag Kabupaten Serang	Disiplin kerja berpengaruh signifikan, sedangkan kerjasama tim berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Sumber: Diolah dari berbagai referensi (2020-2025)

Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar II.1
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menempatkan Disiplin Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari.

H2: Kerjasama tim diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari.

H3: Disiplin kerja dan kerjasama tim diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan secara daring (Google Form) kepada karyawan PT Mandiri Alam Lestari Depok. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif perusahaan yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi, yaitu 33 orang karyawan, dijadikan sampel penelitian.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap kondisi kerja di perusahaan, kuesioner berskala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, serta studi dokumentasi terhadap data internal perusahaan. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha) sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik (uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dan uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan VIF), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 33 orang karyawan PT Mandiri Alam Lestari Depok dengan karakteristik sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	54,5%
	Perempuan	15	45,5%
Usia	< 20 tahun	3	9,1%
	21 - 30 tahun	21	63,6%
	31 - 40 tahun	4	12,1%
	> 40 tahun	5	15,2%
Masa Kerja	< 1 tahun	7	21,2%
	1 - 3 tahun	11	33,3%
	> 3 tahun	15	45,5%
Total		33	100%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki (54,5%), berusia 21-30 tahun (63,6%), dengan masa kerja lebih dari 3 tahun (45,5%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh usia produktif yang telah cukup berpengalaman.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,864	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,894	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel berada di atas 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data residual berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,273 untuk variabel Disiplin Kerja dan 0,550 untuk variabel Kerjasama Tim (keduanya $> 0,05$), sehingga model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,394 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,539 ($< 10,00$) untuk kedua variabel bebas, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,562 + 0,736 X1 + 0,238 X2 + e$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,562	2,311	-	-0,243	0,810
Disiplin Kerja (X1)	0,736	0,087	0,717	8,438	0,000
Kerjasama Tim (X2)	0,238	0,071	0,285	3,359	0,002

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai konstanta sebesar -0,562 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim bernilai nol, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai -0,562 satuan. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,736 dan koefisien regresi Kerjasama Tim (X2)

sebesar 0,238, keduanya bertanda positif, yang berarti peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,736	8,438	2,042	0,000	Signifikan
Kerjasama Tim (X2)	0,238	3,359	2,042	0,002	Signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

Variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung $8,438 > t$ tabel 2,042 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 diterima: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Disiplin Kerja secara individu sebesar 67,83%. Variabel Kerjasama Tim (X2) memperoleh nilai t hitung $3,359 > t$ tabel 2,042 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H2 diterima: Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,60%.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi Simultan

F hitung	F tabel	Sig.	R Square	Keterangan
182,930	3,32	0,000	0,924 (92,4%)	Signifikan

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai F hitung sebesar $182,930 > F$ tabel 3,32 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima: Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,924 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 92,4%, sedangkan sisanya sebesar 7,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh yang lebih dominan (67,83%) dibandingkan Kerjasama Tim (24,60%) terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aliah dan Lahat (2024) serta Murad, dkk. (2024) yang juga menemukan pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Meskipun pada tahap awal penelitian ditemukan tren peningkatan keterlambatan kehadiran serta miskomunikasi antar divisi, hasil kuesioner justru menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi dan kesadaran yang baik terhadap pentingnya kedisiplinan dan kerjasama tim, yang pada akhirnya tercermin pada tingginya tingkat kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari Depok

merupakan hasil sinergi antara kedisiplinan individu dan kerjasama kelompok, sehingga kedua aspek tersebut perlu terus dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Alam Lestari Depok, dengan kontribusi pengaruh sebesar 67,83%; (2) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 24,60%; dan (3) Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 92,4%, sedangkan sisanya 7,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Bagi PT Mandiri Alam Lestari Depok, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan kedisiplinan melalui penegakan aturan yang konsisten serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang disiplin, memperlakukan kerjasama tim melalui pertemuan rutin dan kegiatan kebersamaan antar divisi, serta memperhatikan faktor pendukung kinerja lain seperti lingkungan kerja dan sistem penghargaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan lain agar hasil penelitian dapat diperbandingkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliah, N., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Boga Mamih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 45-56.
- Afdilla, R. D. (2023). Analisis pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja serta kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 18-29.
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi plant assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Enterpreneurship Research*, 1(3), 124-136.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., & Gaol, S. A. L. (2023). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Agribisnis dan Manajemen*, 11(2), 78-90.

- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, 6(3), 201-214.
- Megawati, I., Hidayat, A., & Natasari, R. (2025). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andalan Furnindo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 112-123.
- Murad, M. F., Yantu, I., & Selvi, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Bap Studio Gorontalo. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Gorontalo*, 5(1), 29-38.
- Pratiwi, I. A., & Ekawaty, N. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fuji Seat Indonesia Karawang. *Jurnal Industri dan Manajemen*, 8(2), 57-68.
- Putri, R., & Asmadi, M. (2025). *Teknik Perhitungan Statistik untuk Penelitian Sosial*. Jakarta: Penerbit Universitas Bina Sarana Informatika.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tampubolon, M. R., Calen, C., Simamora, B. A., & Ongko, J. A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. *Jurnal Keuangan Daerah*, 12(1), 43-55.
- Yerismal, Y., & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan kerjasama antar tim terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Teluk Luas Padang. *Jurnal Manajemen Strategi dan Bisnis*, 7(1), 19-32.