

## The Effect Of Work Discipline And Teamwork On Employee Performance At Pt Wira Karya Group

### Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wira Karya Group

Dwi Yasmita<sup>1</sup>, Suroso<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela<sup>3</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>

[Mn21.dwiyasmita@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn21.dwiyasmita@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [suroso@ubpkarawang.ac.id](mailto:suroso@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,

[Floraanggela@ubpkarawang.ac.id](mailto:Floraanggela@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### ABSTRACT

This examine focuses to induce it the affect of work educate and collaboration on agent work execution. The consider procedure utilized can be a quantitative realistic approach. The procedure for data examination businesses likert estimation and diverse straight examination with the help of SPSS frame 26. The people of this consider was 150 staff of PT Wira Karya Assemble and test affirmation utilized sporadic analyzing with 5% slovin which made 109 tests. Information is collected through overviews that have been attempted for authenticity and unflinching quality. Data examination was carried out utilizing fragmentary tests (t-test), concurrent tests (F-test), and various direct relapse. The comes almost of the consider show up that work instruct incorporates a positive and vital affect on laborer achievement, as demonstrate by the imperative si (sig) point of 0.000 and the t-calculation point of 3.761. Assemble operations besides have positive and noteworthy comes about for agent achievement, with a noteworthiness point (GIS) of 0.000 and a T-count of 6.786. As synchronous, work educate and collaboration had a positive and essential affect on agent execution with a centrality point (GIS) of 0.000 and an F-count point of 206.763, a affirmation coefficient (Adjusted R Square) of 0.796 showed up that 79.6% of the assortment in specialist accomplishment was able to be clarified by the components of Work Instruct and Collaboration inside the relapse model, while the remaining 20.4% was influenced by other factors outside the consider.

**Keywords:** Work Discipline, Teamwork, Employee Performance

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kerja tim terhadap kinerja kerja karyawan. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu pendekatan deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan pengukuran likert dan analisis linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Populasi penelitian ini sebanyak 150 karyawan PT Wira Karya Group dan penentuan sample mempergunakan random sampling dengan slovin 5% yang menghasilkan 109 sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 3,761. Kerja tim juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 6,786. Secara simultan, disiplin kerja dan kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 206,763, Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,796 mengindikasikan bahwa 79,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kerja tim dalam model regresi, sementara sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kerja tim, Kinerja Karyawan

### 1. Pendahuluan

Manajemen organisasi modern memerlukan pendekatan yang sistematis dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan

perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen krusial yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam proses ini, variabel seperti disiplin kerja dan kolaborasi dalam tim menjadi sangat penting. Integrasi antara disiplin yang ketat dan kerja sama tim yang efisien menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan kompetitif. Beberapa studi sebelumnya, seperti penelitian oleh Sinaga dan Manullang (2022), menggarisbawahi bahwa disiplin dan kerja tim memiliki dampak positif yang signifikan pada produktivitas karyawan.

PT. Wira Karya Group merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang kesehatan khususnya distributor alat kesehatan. Lokasinya berada di Bekasi Regensi Blok 05 No.07 Rt. 02 Rw. 07 Desa Wanasari, Cibitung - Bekasi 17521. Industri ini telah berdiri kurang lebih 26 Tahun sejak tahun 1998. Dalam menjalankan industri ini banyak sekali tantangan yang harus di hadapi, salah satunya menjaga motivasi karyawan dalam bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja yang baik diharapkan membuat para karyawan tetap bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing.



**Gambar 1. Grafik Penjualan 2023**

Sumber: Data PT. Wira Karya Group

Dari data kinerja penjualan PT. Wira Karya Group, terlihat bahwa realisasi penjualan sepanjang tahun berada di bawah target bulanan yang ditetapkan sebesar 300 Juta. Ketidaksiharian antara realisasi dan target ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam mencapai produktivitas karyawan yang optimal. Rata-rata pencapaian penjualan hanya sekitar 60% dari target. Penyebab Masalah Rendahnya disiplin kerja dapat memengaruhi produktivitas individu, termasuk dalam mematuhi prosedur kerja dan menyelesaikan tugas. Kerja tim yang kurang solid dapat menghambat kolaborasi dalam mencapai target bersama, terutama di sektor distribusi seperti PT. Wira Karya Group yang sangat bergantung pada sinergi antar tim

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan pengelolaan SDM dan mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Dalam konteks PT. Wira Karya Group, kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam menyediakan layanan distribusi alat kesehatan yang efisien. Untuk mencapai kinerja optimal, diperlukan kebijakan yang mendukung, seperti penerapan disiplin kerja dan penguatan kerja tim. Menurut FE Ibrahim et al. (2021) menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan kerja tim yang efektif secara signifikan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh VV Kojongian et al. (2021) mengungkapkan bahwa kerja tim berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor kesehatan.

Disiplin kerja adalah salah satu aspek penting yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Disiplin yang diterapkan dengan baik memastikan karyawan

mematuhi aturan serta menjalankan tanggung jawab mereka. Di PT. Wira Karya Group, penerapan disiplin menjadi langkah strategis untuk menjaga kelancaran operasional dalam distribusi alat kesehatan. Hasil penelitian Manullang & Sinaga (2022) menyimpulkan bahwa penerapan disiplin secara konsisten berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian M. Subakti (2020) menunjukkan bahwa tidak semua dimensi disiplin memberikan dampak signifikan, yang bergantung pada kebijakan internal dan karakteristik organisasi.

Kerja tim adalah elemen penting yang mendukung kinerja karyawan, terutama dalam organisasi yang mengandalkan kolaborasi untuk mencapai tujuan. Tim yang dapat bekerja sama secara efektif mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan inovatif. Sebagai perusahaan distribusi alat kesehatan, PT. Wira Karya Group membutuhkan kerja tim yang solid untuk memastikan proses distribusi berjalan lancar dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian VV Kojongian et al. (2021) menunjukkan bahwa kerja tim yang sinergis memberikan pengaruh signifikan terhadap efisiensi dan inovasi kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian OA Subakti (2021) menemukan bahwa kerja tim tidak selalu memberikan dampak signifikan dalam organisasi dengan koordinasi internal yang lemah.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh disiplin kerja dan kerja tim terhadap kinerja karyawan. Menurut Manullang & Sinaga (2022) dalam jurnal KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ibrahim & Sanusi (2021) dalam jurnal JUMPA, yang menemukan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, M. Subakti (2020) menyatakan bahwa tidak semua dimensi disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, karena efektivitas disiplin tergantung pada kebijakan internal perusahaan dan karakteristik organisasi.

Sitorus & Sitorus (2022) dalam jurnal JAKPG, yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kerja tim secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun, penelitian OA Subakti (2021) menemukan bahwa dalam organisasi dengan koordinasi tim yang lemah, kerja tim tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. berikut merangkum hasil penelitian terdahulu**

Variabel	Peneliti	Hasil
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Manullang & Sinaga (2022)	Adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	M. Subakti (2020)	Tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Wijaya & Sutrisna (2024)	Adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	OA Subakti (2021)	Tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerja tim terhadap kinerja karyawan di PT. Wira Karya Group. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengelolaan SDM yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Tujuan Penelitian

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- 2) Menganalisis pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan

- 3) Menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan kerja tim terhadap kinerja karyawan
- 4) Mengkategorikan variabel disiplin kerja berdasarkan analisis deskriptif
- 5) Mengkategorikan variabel kerja tim berdasarkan analisis deskriptif
- 6) Mengkategorikan variabel kinerja karyawan berdasarkan analisis deskriptif

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen**

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Purwanto (2024), manajemen melibatkan koordinasi berbagai aktivitas untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai melalui penggunaan sumber daya yang optimal. Hal ini mencakup pengembangan strategi, pengambilan keputusan, dan pengelolaan sumber daya manusia serta material. Dengan demikian, manajemen berperan penting dalam memastikan bahwa setiap elemen dalam organisasi bekerja secara sinergis menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. Menurut ahli, sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air tenaga otot, dan sebagainya.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:96) dalam Sinta Herlini Putri, (2020) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Perusahaan (Sinta Herlini Putri, 2020).

Dimensi disiplin kerja yang relevan dengan penelitian ini yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Sedangkan indikator disiplin kerja yang relevan dengan penelitian ini yakni: taat terhadap aturan waktu, absensi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan organisasi, sanksi hukuman, ketegasan. Berdasarkan definisi disiplin kerja menurut Tajudin & Supriadi, (2021), disintesis disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok dalam organisasi sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang tercermin dari dimensi: disiplin preventif dan disiplin korektif; dan indikator: taat terhadap aturan waktu, absensi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, taat terhadap peraturan organisasi, sanksi hukuman, ketegasan (Puspita & Widodo, 2020).

### **Kerja Tim**

Menurut Tenne dan Detoro (1992:183) dalam Fitri et al., (2023), kerja tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Definisi ini menunjukkan bahwa kerja tim melibatkan sekelompok orang yang bekerja sama untuk

mencapai tujuan yang sama, yang akan lebih mudah tercapai melalui kerjasama tim daripada dikerjakan secara individu. Hal ini diperkuat oleh Gaspersz (2001) dalam Fitri et al., (2023), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia di setiap tingkat organisasi merupakan faktor penting dalam kesuksesan organisasi, dan keterlibatan mereka secara penuh memungkinkan kemampuan mereka dimanfaatkan untuk kemajuan organisasi.

Beberapa ahli bahkan berpendapat bahwa jika semua orang di perusahaan dapat bekerja sama, maka perusahaan dapat mengatasi berbagai tantangan, mengatur berbagai sektor, dan menghadapi segala bentuk persaingan kapan saja. Meskipun hal ini bisa dilakukan dan sebenarnya cukup mudah, membangun tim yang kuat seringkali menjadi tantangan. Kerja tim atau kerja sama kelompok adalah teknik untuk mengelola berbagai perilaku organisasi yang berbeda antar anggota, yang secara konseptual sederhana namun sangat menantang dalam praktik sehari-hari. Jika setiap anggota tim atau kelompok memiliki komitmen yang sama, kolaborasi yang efektif dan hasil kelompok yang baik akan tercapai.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitriani, (2022)). Kinerja mencerminkan upaya individu dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil yang diharapkan, atau hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, untuk mencapai hasil organisasi dengan tujuan dan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Sinambela dalam penelitian

Fitria Ananda Miko, Suroso, (2022) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan dari seorang pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian-keahlian tertentu. Suntoro menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu (Sari et al., 2020).

Terdapat dimensi serta indikator kinerja pegawai menurut Sedarmayanti dalam penelitian Yani Restiani Widjaja, (2022) ialah:

1. Prestasi kerja, keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu dengan pelatihan, serta penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu.
2. Keahlian, kemampuan pegawai, serta latar belakang pendidikan.
3. Prilaku, sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan, dan hubungan dengan karyawan.
4. Kepemimpinan, hubungan pimpinan dengan karyawan, dan partisipasi pimpinan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerja tim terhadap kinerja karyawan PT Wira Karya. Responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan tetap yang telah bekerja selama minimal satu tahun, terlibat dalam kerja tim atau proyek berbasis tim, serta mampu menilai disiplin kerja dan efektivitas kerja tim dalam hubungannya dengan kinerja pribadi dan keseluruhan. Populasi penelitian mencakup 150 karyawan yang memenuhi kriteria, dan teknik simple random sampling digunakan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Sampel akhir ditetapkan sebanyak 109 orang, yang dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 5%, dianggap cukup memadai untuk memberikan gambaran akurat tentang populasi penelitian.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

**Analisis Deskriptif**

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
• Laki-laki	67	61,5%
• Perempuan	42	38,5%
<b>Usia</b>		
• 18-25 tahun	40	36,7%
• 25-30 tahun	49	45%
• 30-45 tahun	20	36,7%
<b>Divisi</b>		
• Staff Admin	27	24,8%
• Marketing	22	20,2%
• Ekpedisi	40	36,7%
• Staff Gudang	20	18,3%

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Dari hasil analisis, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 67 orang (61,5%), sedangkan perempuan berjumlah 42 orang (38,5%). Berdasarkan kelompok usia, responden terbanyak ialah rentang usia 25-30 tahun berjumlah 49 orang (45%), diikuti oleh kelompok usia 18-25 tahun sebanyak 40 orang (36,7%), serta usia 30-45 tahun sebanyak 20 orang (18,3%). Jika dilihat berdasarkan divisi pekerjaan, responden terbanyak berasal dari divisi Ekpedisi dengan jumlah 40 orang (36,7%), diikuti oleh Staff Admin sebanyak 27 orang (24,8%), Marketing sebanyak 22 orang (20,2%), dan Staff Gudang berjumlah 20 orang (18,3%).

**Tabel 3. Statistik Deskriptif**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Std. Deviation</b>
	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>	<b>Statistic</b>
Disiplin Kerja	109	41	75	60.92	.954	9.956
Kerja tim	109	35	75	59.56	1.066	11.133
Kinerja Karyawan	109	36	75	58.45	1.103	11.512
Valid N (listwise)	109					

Sumber: *Output* SPSS 26, data diolah oleh peneliti, 2025

Output analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum 41 dan maksimum 75, dengan nilai rata-rata sebesar 60,92 dan standar deviasi 9,956. Variabel Kerja tim memiliki nilai minimum 35 dan maksimum 75, dengan rata-rata 59,56 dan standar deviasi 11,133. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai minimum 36 dan maksimum 75, dengan rata-rata 58,45 dan standar deviasi 11,512. Seluruh variabel dianalisis dengan jumlah data yang valid sebanyak 109 responden.

**Analisis Deskriptif**

Guna memahami tingkatan pendapatan responden digunakan metode ialah:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{skor maksimum}}$$

**Tabel 4 Klasifikasi TCR**

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1	0%-35%	Tidak Baik
2	36%-50%	Kurang Baik
3	51%-65%	Cukup Baik
4	66%-84%	Baik
5	85%-100%	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:207)

**Tabel 5. Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja**

Indikator X1	T X SL					N	MEAN	TCR	Idr%	Kategori
	1	2	3	4	5					
Kepatuhan terhadap aturan perusahaan	5	16	78	84	245	109	3.93	428	78.53	Baik
Pemahaman panduan kerja	1	22	78	92	240	109	4.05	441	80.92	Baik
Pengaruh aturan terhadap pekerjaan	1	6	63	156	225	109	3.97	433	79.45	Baik
Pemahaman konsekuensi pelanggaran aturan	4	18	69	124	210	109	4.14	451	82.75	Baik
Kehadiran tepat waktu	4	18	69	124	210	109	3.9	425	77.98	Baik
Absensi yang tidak jelas	5	12	48	152	220	109	4.01	437	80.18	Baik
Konsistensi tingkat kehadiran	5	10	57	116	255	109	4.06	443	81.28	Baik
Hindari aktivitas tidak produktif	1	12	60	160	210	109	4.06	443	81.28	Baik
Penyelesaian tugas tepat waktu	0	6	69	140	240	109	4.17	455	83.49	Baik
Pengelolaan waktu yang baik	3	10	54	140	240	109	4.1	447	82.02	Baik
Kualitas pekerjaan dalam batas waktu	0	14	60	128	250	109	4.15	452	82.94	Baik
Rasa tanggung jawab atas tugas	2	6	63	140	240	109	4.14	451	82.75	Baik
Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	4	16	51	136	230	109	4.01	437	80.18	Baik
Hasil tugas sesuai ekspektasi perusahaan	3	18	51	120	250	109	4.06	442	81.1	Baik
Efektivitas penggunaan waktu kerja	2	4	63	136	250	109	4.17	455	83.49	Baik
Rata-rata							4.06	443	81.22	Baik

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil analisis pada pernyataan X1 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden berada pada kategori "Baik" dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,06, tingkat capaian respon (TCR) 81,22%, dan nilai rata-rata ideal (Idr%) sebesar 443. Setiap indikator memiliki skor yang mendukung kategori "Baik", seperti indikator dengan TCR tertinggi sebesar 83,49% indikator Penyelesaian tugas tepat waktu dan Efektivitas penggunaan waktu kerja, dengan TCR terendah sebesar 77,98% indikator Kehadiran tepat waktu . Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap variabel X1 dalam berbagai aspek yang diukur.

**Tabel 6. Rekapitulasi Variabel Kerja tim**

Indikator	T X SL					N	MEAN	TCR	Idr%	Kategori
	1	2	3	4	5					
Tanggung jawab yang jelas dalam tim	8	6	75	116	220	109	3.9	425	77.98	Baik
Kerja sama antar anggota tim	4	8	75	128	220	109	3.99	435	79.82	Baik
Kontribusi seimbang dalam tim	2	6	72	128	240	109	4.11	448	82.2	Baik
Kontribusi tenaga dan pikiran dalam pekerjaan tim	0	14	75	128	225	109	4.06	442	81.1	Baik
Usaha terbaik dari anggota tim	2	18	63	128	225	109	4	436	80	Baik
Kejujuran antar anggota tim	0	22	51	164	200	109	4.01	437	80.18	Baik
Kejujuran dalam komunikasi dan tindakan	6	14	78	112	210	109	3.85	420	77.06	Baik
Kepercayaan dalam pemberian tugas	3	20	66	104	240	109	3.97	433	79.45	Baik
Rasa tanggung jawab terhadap kepercayaan tim	2	22	60	104	250	109	4.02	438	80.37	Baik
Integritas dalam menjalankan tugas	6	8	63	120	240	109	4.01	437	80.18	Baik
Saling ketergantungan dalam tim	4	22	54	144	200	109	3.89	424	77.8	Baik
Ketergantungan pekerjaan antar anggota tim	6	12	66	100	250	109	3.98	434	79.63	Baik
Hasil tim sebagai hasil kerja sama	7	12	60	120	230	109	3.94	429	78.72	Baik
Komitmen terhadap tujuan tim	6	18	60	116	225	109	3.9	425	77.98	Baik
Komitmen bersama untuk mencapai tujuan tim	6	10	72	116	225	109	3.94	429	78.72	Baik
Rata-rata							3.97	433	79.41	Baik

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil analisis pada pernyataan X2 menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden berada pada kategori "Baik," dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,97, tingkat capaian respon (TCR) 79,41%, dan nilai rata-rata ideal (Idr%) sebesar 433. TCR tertinggi terdapat pada indikator Kontribusi seimbang dalam tim dengan nilai 82,20%, sedangkan TCR terendah ada pada indikator Kejujuran dalam komunikasi dan tindakan dengan nilai 77,06%. Semua pernyataan menunjukkan hasil yang konsisten dalam kategori "Baik," mencerminkan penilaian positif responden terhadap variabel X2 dalam berbagai aspek yang diukur.

**Tabel 7. Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan**

Pernyataan	T X SL					N	MEAN	TCR	Idr%	Kategori
	1	2	3	4	5					
Keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	12	8	78	96	215	109	3.75	409	75.05	Baik
Keterampilan membantu efisiensi kerja	10	16	57	128	200	109	3.77	411	75.41	Baik
Frekuensi mengikuti pelatihan	2	22	75	144	175	109	3.83	418	76.7	Baik
Kontribusi pelatihan terhadap pengembangan karir	1	14	87	124	205	109	3.95	431	79.08	Baik
Kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu	3	18	45	176	190	109	3.96	432	79.27	Baik
Frekuensi menyelesaikan tugas dengan kualitas baik	5	14	90	116	190	109	3.81	415	76.15	Baik
Kemampuan cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan	1	26	66	124	210	109	3.92	427	78.35	Baik
Kemampuan berkontribusi pada keberhasilan tim/perusahaan	9	12	66	116	215	109	3.83	418	76.7	Baik
Relevansi pendidikan dengan pekerjaan	2	20	75	132	195	109	3.89	424	77.8	Baik
Pengaruh pendidikan terhadap cara kerja	6	10	60	136	220	109	3.96	432	79.27	Baik
Sikap positif terhadap pekerjaan	3	14	75	120	220	109	3.96	432	79.27	Baik
Frekuensi sikap proaktif dalam pekerjaan	6	16	69	112	220	109	3.88	423	77.61	Baik
Loyalitas terhadap perusahaan	2	12	63	132	235	109	4.07	444	81.47	Baik
Dukungan perusahaan terhadap karir dan pengembangan	2	18	72	128	210	109	3.94	430	78.9	Baik
Hubungan dengan rekan kerja	7	18	66	84	250	109	3.9	425	77.98	Baik
Rata-rata							3.9	425	77.93	Baik

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2025

Hasil analisis pada pernyataan Y menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden berada pada kategori "Baik," dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,90, tingkat capaian respon (TCR) 77,93%, dan nilai rata-rata ideal (Idr%) sebesar 425. TCR tertinggi terdapat pada indikator Loyalitas terhadap perusahaan dengan nilai 81,47%, sedangkan TCR terendah ada

pada indikator Keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dengan nilai 75,05%. Semua pernyataan secara konsisten berada dalam kategori "Baik," menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap variabel Y dalam berbagai aspek yang diukur.

### Verifikatif Uji Validitas

**Tabel 8. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel			R Tabel	Keterangan
	Disiplin Kerja (X1)	Kerja tim (X2)	Kinerja Karyawan (Y)		
1	0,761	0,653	0,707	0,361	Valid
2	0,708	0,737	0,719	0,361	Valid
3	0,765	0,654	0,695	0,361	Valid
4	0,732	0,579	0,669	0,361	Valid
5	0,679	0,611	0,668	0,361	Valid
6	0,538	0,672	0,713	0,361	Valid
7	0,682	0,745	0,665	0,361	Valid
8	0,652	0,721	0,616	0,361	Valid
9	0,619	0,682	0,805	0,361	Valid
10	0,517	0,728	0,709	0,361	Valid
11	0,484	0,653	0,681	0,361	Valid
12	0,666	0,594	0,678	0,361	Valid
13	0,573	0,628	0,652	0,361	Valid
14	0,713	0,735	0,643	0,361	Valid
15	0,637	0,681	0,621	0,361	Valid

Sumber : Hasil SPSS 26, data diolah oleh peneliti 2025

Output analisis validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Disiplin Kerja (X1), Kerja tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai korelasi (R hitung) yang lebih besar dari R tabel sebesar 0,361. Nilai R hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X1) berkisar antara 0,484 hingga 0,765, untuk variabel Kerja tim (X2) berkisar antara 0,579 hingga 0,745, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) berkisar antara 0,616 hingga 0,805. Berdasarkan hasil ini, seluruh indikator pada ketiga variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,901	0,60	Reliabel
Kerja tim (X2)	0,913	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS 26, 2025

Output analisis reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Disiplin Kerja (X1), Kerja tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari batas minimal reliabilitas sebesar 0,60. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901, Kerja tim (X2) sebesar 0,913, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,917. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur setiap variabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65754587
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.056
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 SPSS 26, 2025

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual memiliki nilai signifikansi 0,200 ( $p > 0,05$ ), sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal.

**Regresi Linear Berganda**

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.197	3.132		-.382	.703
	Disiplin Kerja	.380	.101	.329	3.761	.000
	Kerja tim	.613	.090	.593	6.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil SPSS, data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan Hasil Output SPSS diperoleh persamaan Regresi yakni:

$$Y = -1.197 + 0.380 (X_1) - 0.613 (X_2)$$

Persamaan regresi dan hasil analisis uji dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai -1,197, yang mana artinya jika disiplin kerja, dan Kerja tim nilainya sama dengan 0, maka keputusan ulang adalah -1,197
2. Variabel Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,380, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,380.
3. Variabel Kerja tim memiliki koefisien regresi sebesar 0,613, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Kerja tim dan Kinerja Karyawan. Setiap peningkatan Kerja tim sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,613.

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.197	3.132		-.382	.703
	Disiplin Kerja	.380	.101	.329	3.761	.000
	Kerja tim	.613	.090	.593	6.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil SPSS, data diolah oleh peneliti 2025

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dengan nilai t sebesar 3,761 dan signifikansi 0,000 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,380. Demikian pula, variabel Kerja tim dengan nilai t sebesar 6,786 dan signifikansi 0,000 juga berpengaruh signifikan, dengan setiap peningkatan Kerja tim sebesar 1 unit meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,613. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel, baik Disiplin Kerja maupun Kerja tim, secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11392.668	2	5696.334	206.763	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2920.305	106	27.550		
	Total	14312.972	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerja tim, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil SPSS 26, 2025

Output uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 206,763 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang berarti model regresi signifikan dalam menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja tim terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai Sum of Squares regresi 11.392,668 dan residual 2.920,305, model ini layak digunakan untuk analisis.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.792	5.249

a. Predictors: (Constant), Kerja tim, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil SPSS 26, 2025

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,796 mengindikasikan bahwa 79,6% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja dan Kerja tim dalam model regresi, sementara sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

**PEMBAHASAN**

**A. Statistik Deskriptif**

Pembahasan mengenai pernyataan variabel X1 (Disiplin Kerja) menunjukkan bahwa dari 15 pernyataan yang dianalisis, nilai rata-rata Mean sebesar 4,06, Total Cumulative Response (TCR) sebesar 443, dan tingkat pencapaian responden (Idr%) sebesar 81,22%, yang termasuk dalam kategori "Baik." Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan secara keseluruhan telah diterapkan dengan baik. Pernyataan yang memiliki nilai pencapaian tertinggi adalah indikator Penyelesaian tugas tepat waktu dan Efektivitas penggunaan waktu

kerja, dengan rata-rata Idr% sebesar 83,49%, menunjukkan bahwa aspek ini memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan indikator Kehadiran tepat waktu memiliki pencapaian terendah dengan Idr% sebesar 77,98%, yang masih termasuk kategori "Baik" namun perlu sedikit peningkatan. Secara keseluruhan, disiplin kerja menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam pelaksanaannya.

Pembahasan mengenai pernyataan variabel X2 (Kerja tim) menunjukkan bahwa nilai rata-rata Mean sebesar 3,97, Total Cumulative Response (TCR) sebesar 433, dan tingkat pencapaian responden (Idr%) sebesar 79,41%, yang termasuk dalam kategori "Baik." Secara umum, Kerja tim di lingkungan tersebut menunjukkan kinerja yang baik, dengan sebagian besar pernyataan berada pada kategori ini. Pernyataan dengan nilai pencapaian tertinggi ditemukan pada indikator Kontribusi seimbang dalam tim dan Rasa tanggung jawab terhadap kepercayaan tim, dengan Idr% mencapai 82,20% dan 80,37%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa positif tentang kerjasama dalam tim. Pernyataan dengan pencapaian terendah adalah indikator Kejujuran dalam komunikasi dan tindakan, dengan Idr% sebesar 77,06%, yang masih berada dalam kategori "Baik" meskipun ada sedikit ruang untuk peningkatan. Secara keseluruhan, Kerja tim dapat dianggap memiliki kinerja yang baik dalam organisasi ini.

Pembahasan mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa nilai rata-rata Mean sebesar 3,90, Total Cumulative Response (TCR) sebesar 425, dan tingkat pencapaian responden (Idr%) sebesar 77,93%, yang termasuk dalam kategori "Baik." Sebagian besar pernyataan terkait kinerja karyawan berada dalam kategori baik, dengan pernyataan yang menunjukkan pencapaian tertinggi di indikator Loyalitas terhadap perusahaan, yang memiliki Idr% sebesar 81,47%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan kinerja mereka. Sementara itu, pernyataan dengan pencapaian terendah ditemukan pada indikator Keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dengan Idr% sebesar 75,05%, namun tetap masuk dalam kategori baik. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat dianggap baik, meskipun masih ada beberapa area yang dapat diperbaiki untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

### **Verifikatif**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan:**

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,380 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,380. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas dan efektivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan Manullang & Sinaga (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana mereka melihat pekerjaan sebagai hal yang memenuhi harapan mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja guna mencapai kinerja yang optimal.

#### **Pengaruh Kerja tim terhadap Kinerja Karyawan:**

Kerja tim juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,613, dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam kualitas dan efektivitas Kerja tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,613. Kinerja tim yang solid dan kolaboratif akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas individu, karena anggota tim dapat saling mendukung, berbagi ide, dan menyelesaikan masalah bersama. Hal ini menunjukkan bahwa kesuksesan

dalam kerja tim berperan besar dalam mendorong kinerja individu, penelitian ini sejalan dengan Wijaya & Sutrisna (2024), yang mengungkapkan bahwa kolaborasi dalam tim meningkatkan hasil individu melalui saling ketergantungan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun tim yang efektif dan harmonis dalam mencapai tujuan bersama.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja tim terhadap Kinerja Karyawan:**

Secara simultan, disiplin kerja dan kerja tim memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,796 mengindikasikan bahwa kedua variabel ini dapat menjelaskan hampir 80% variasi dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan tim yang solid saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Disiplin kerja memastikan bahwa setiap individu melaksanakan tugas dengan baik, sementara kerja tim yang efektif memfasilitasi kolaborasi yang mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan teori *Job Characteristics Model* dari Hackman dan Oldham (1976) dalam OA Subakti (2021), yang menyatakan bahwa tugas yang jelas dan terstruktur (disiplin kerja) serta lingkungan yang mendukung (kerja tim yang baik) dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dan kualitas kerja tim secara bersamaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan dan organisasi.

#### **5. Penutup**

##### **Kesimpulan:**

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis deskriptif, disiplin kerja di perusahaan ini memiliki kategori TCR (Tingkat Capaian Rata-rata) yang baik. Hal ini tercermin dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam menjalankan tugasnya, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Kerja tim juga berada dalam kategori TCR yang baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kerja tim di perusahaan ini berfungsi dengan efektif dan solid, memungkinkan kolaborasi yang produktif antar anggota. Hal ini menunjukkan bahwa tim yang kompak dan terorganisir dengan baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata nilai untuk disiplin kerja dan Kerja tim menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam menjalankan tugasnya, sementara Kerja tim juga beroperasi dengan harmonis dan efisien. Ini mencerminkan keadaan yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal dalam perusahaan.

Secara Parsial Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan disiplin kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu. Karyawan yang lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.

Secara Parsial Pengaruh Kerja tim terhadap Kinerja Karyawan: Uji parsial juga menunjukkan bahwa Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan efektivitas dan solidaritas dalam tim. Tim yang solid memberikan dukungan yang diperlukan untuk karyawan dalam mencapai kinerja optimal.

Secara Simultan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja tim terhadap Kinerja Karyawan: Secara simultan, disiplin kerja dan Kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin pribadi tetapi juga oleh kerjasama dalam tim yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

## IMPLIKASI

### Implikasi Teoritis:

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap teori-teori yang membahas hubungan antara disiplin kerja, Kerja tim, dan kinerja karyawan. Secara khusus, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja dan kerja tim yang efektif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori-teori manajemen yang menyatakan bahwa kinerja yang optimal tercapai apabila individu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tim bekerja secara sinergis. Penelitian ini juga memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa keduanya, disiplin kerja dan Kerja tim, harus dianggap sebagai elemen yang saling mendukung untuk mencapai hasil yang baik dalam organisasi.

### Implikasi Praktis:

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk merancang kebijakan dan program pelatihan yang lebih efektif guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Program pelatihan ini bisa fokus pada pengelolaan waktu, tanggung jawab, dan kesadaran terhadap tujuan organisasi untuk membangun disiplin yang lebih baik. Selain itu, penguatan kolaborasi dalam Kerja tim melalui kegiatan seperti pelatihan tim dan pembentukan grup kerja yang solid dapat memperbaiki efektivitas tim dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat lebih memfokuskan usaha mereka pada kedua aspek ini untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dalam lingkungan kerja.

## Daftar Pustaka

- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2023). Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 103–109. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>
- Fitria Ananda Miko, Suroso, F. P. (2022). KINERJA PEGAWAI DESA DALAM MELAYANI MASYARAKAT PADA KANTOR KEPALA DESA KERTASARI. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI*, 9(2), 657–662.
- I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariani, I. G. A. I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(November 2023), 227–236.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Riyadi, A., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kud Mina Fajar Sidik Blanakan Subang. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3047–3057. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7457>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sinta Herlini Putri. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 6.

Tajudin, & Supriadi, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suara Bersama, Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 12(1), 29–38.  
<https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jmm/article/view/630>

Yani Restiani Widjaja, A. G. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINANDAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Sain Manajemen*, 7(1), 7–12.  
<https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>