

## PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ARJA KAYULAPIS INDONESIA

Fredy Dwi Ramadhani<sup>1\*</sup>, Diana Ambarwati<sup>2</sup>, Mawar Ratih Kusumawardani<sup>3</sup>

Prodi Manajemen, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128  
fredydeni@gmail.com, dianaambar@gmail.com, mawarratih@uniska-kediri.ac.id

### Abstrack

*This research aims to determine the effect of teamwork and discipline on the work performance of PT employees. Arja Kayu Plywood Indonesia. This type of research is quantitative, with a population of 102 employees. Sampling used a saturated sampling technique. The research results show that the teamwork variable partially has no influence on work performance with a value of  $t_{count} (-0.810) > t_{table} (1.98373)$  with a sig value of  $0.420 < 0.05$ . The discipline variable partially has a significant effect on work performance with a value of  $t_{count} (6.071) > t_{table} (1.98373)$  with a significance value of  $0.000 > 0.05$ . Simultaneously, the variables of teamwork and discipline have a significant effect on the work performance of PT employees. Arja Kayu Plywood Indonesia. These results are proven by the  $F_{count}$  in this study of  $18.470 > 2.69 (F_{table})$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Teamwork; Discipline; Work Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 102 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan variabel kerjasama tim secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja dengan nilai thitung  $(-0,810) > t_{tabel} (1,98373)$  dengan nilai sig sebesar  $0,420 < 0,05$ . Variabel kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai thitung  $(6,071) > t_{tabel} (1,98373)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Secara simultan variabel kerjasama tim dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia. Hasil tersebut dibuktikan dengan  $F_{hitung}$  pada penelitian ini sebesar  $18,470 > 2,69 (F_{tabel})$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$

**Kata Kunci :** Kerjasama Tim; Kedisiplinan; Prestasi Kerja

### Article History

Received: September 2024  
Reviewed: September 2024  
Published: September 2024

Plagirism Checker No 223  
DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**  
**Publish by : Musytari**



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-NonCommercial  
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Saat zaman modern seperti ini Sumber Daya Manusia (SDM) disebut sesuatu hal berharga dalam organisasi sebab di dalam Sumber Daya Manusia tersebut perlu dikelola dengan sedemikian baik agar suatu organisasi atau perusahaan akan dapat menjalankan suatu tujuan tersebut secara optimal. Menurut Hasibuan (dalam Kerja *et al.*, 2018:3449) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni dan ilmu yang mengelola interaksi serta kontribusi tenaga kerja untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Menurut Sunyoto (dalam Fitriyani Epriyanti, 2022), Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aspek yang sangat penting dalam organisasi, sejajar dengan aspek-aspek lain seperti aset dan persediaan. Oleh karena itu, manajemen SDM wajib diatur secara optimal guna meningkatkan

efisiensi. Dengan semakin berkembangnya efektifitas tujuan disuatu perusahaan, maka timbul masalah yang akan dihadapi oleh perusahaan contohnya adalah prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal untuk membentuk perusahaan secara bagus, karena masing-masing karyawan mempunyai kedisiplinan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai mutu sehingga hasil kerja sama tim secara keseluruhan akan dapat mencapai prestasi kerja yang secara optimal. Menurut Sutrisno (dalam Imron & Suhardi, 2019:68) prestasi kerja merupakan hasil dari usaha individu yang dipengaruhi oleh kapabilitas serta karakteristik pribadinya, sekaligus dipengaruhi oleh cara individu memahami peran mereka dalam konteks pekerjaan tersebut.

Keefisienan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut lebih optimal melalui kerja sama dalam tim dibandingkan dengan seorang yang bekerja sendiri. Kerjasama ini akan dapat berjalan dengan baik jika dimana setiap anggota karyawan dapat melaksanakan setiap tugas-tugasnya dan memiliki kemampuan untuk dapat mencari informasi yang selanjutnya mendiskusikan informasi yang didapatkannya, mengusulkan tujuan dari hasil diskusi tersebut, menyimpulkan opini tersebut kepada pimpinan perusahaan. Oleh sebab itu kerjasama tim dapat dijadikan patokan seberapa berhasilkah hasil yang dicapai oleh karyawan.

Selain faktor dari kerjasama tim juga terdapat faktor disiplin kerja yang mempengaruhi suatu perusahaan. Menurut Bejo Siswanto (dalam Rusjianto *et al.*, 2019:166) disiplin kerja dapat didefinisikan ialah sikap mencakup penghormatan, penghargaan, ketaatan, dan patuh kepada aturan-aturan yang ada, baik yang tertera secara tertulis maupun tidak. Individu yang memiliki disiplin kerja sanggup menjalankan aturan-aturan tersebut tanpa menolak atau mengelak, dan siap menerima sanksi jika melanggar tugas. Disiplin kerja ini tidak bisa dilihat dari absebsinya saja, tetapi harus dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan yang dijalankannya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim merupakan elemen krusial untuk mencapai keberhasilan kerja suatu kelompok karyawan. Menurut West (dalam Imron & Suhardi, 2019) Kerjasama tim melibatkan kelompok kecil, bekerja dengan tugas yang jelas dan menantang yang lebih efisien dikerjakan secara bersama-sama daripada secara individu bekerja sendiri. Sedangkan menurut Tracy (dalam Treatment *et al.*, 2017:51) menjelaskan bahwasanya kerjasama adalah aktivitas yang diatur dan dijalankan oleh beberapa individu yang bersatu organisasi. West (dalam Sahban, 2018:114) menjabarkan indikator-indikator kerjasama tim adalah pembagian tugas dan tanggung jawab, saling berkontribusi, dan pengarahan kompetensi anggota secara optimal.

### Kedisiplinan

Disiplin adalah ukuran penting untuk menentukan sejauh mana pemimpin dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara efektif. Tingkat disiplin karyawan mencerminkan tingkat ketaatan, komitmen, dan tanggung jawab mereka terhadap tugas dan aturan organisasi. Memahami pentingnya kedisiplinan dalam MSDM adalah langkah penting untuk menegaskan bahwasanya karyawan mengikuti aturan, norma, dan tata tertib organisasi. Menurut Siswanto (dalam Ahie, 2013:21) "Kedisiplinan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Indikator-indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai menurut (Agustini, 2011:104) ialah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan kesadaran bekerja.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja mencerminkan upaya individu yang didorong oleh karakteristik dan persepsi terhadap perannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Menurut Hasibuan (dalam Tsauri, 2013:194) prestasi kerja adalah hasil yang diraih suatu individu ketika menjalankan tugas yang diberikan padanya berdasarkan atas kemampuan, keahlian dan tepat waktu. Sedangkan

menurut Riva'i (dalam Imron & Suhardi, 2019:68) Prestasi kerja merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh individu di organisasi. Prestasi ini sesuai dengan kesepakatan dan peran masing-masing, dengan tujuan meraih target perusahaan secara sah, tanpa pelanggaran hukum. Indikator-indikator yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan menurut Flippo (dalam Tsauri, 2013:198) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

### 3. Metodologi

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (dalam Setiyawan, 2017:4) yang menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif ialah pendekatan untuk menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel.

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Arja Kayulapis Indonesia di Jalan Raya Surabaya – Madiun Jalan Raya Plimping, Desa Gebangkerep, Kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur.

#### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia yang berjumlah 102 karyawan. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Arja KayuLapis Indonesia yang berjumlah 102 karyawan.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (dalam Friantini & Winata, 2019:7) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Arja Kayulapis Indonesia yang berjumlah 102 karyawan.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)**

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas korelasi [sig.2-tailed]	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,574	0,000	Valid
	X1.2	0,679	0,000	Valid
	X1.3	0,628	0,000	Valid
	X1.4	0,651	0,000	Valid
	X1.5	0,706	0,000	Valid
	X1.6	0,651	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel Kerjasama Tim dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Korelasi (Person Corellation) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sngga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

Variabel	Nomer Item	Nilai Korelasi (Person Corellation)	Probabilitas korelasi [sig.2-tailed]	Keterangan
Prestasi	Y1.1	0,273	0,006	Valid

Kerja (Y)	Y1.2	0,437	0,000	Valid
	Y1.3	0,360	0,000	Valid
	Y1.4	0,359	0,000	Valid
	Y1.5	0,343	0,000	Valid
	Y1.6	0,430	0,000	Valid
	Y1.7	0,426	0,000	Valid
	Y1.8	0,487	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) dari variabel Kerjasama Tim dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Korelasi (Person Corellation) dengan [sig. (2-tailed)] lebih kecil dibawah taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,723	6	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,064	9	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,200	8	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's alpha* variabel Kerjasama tim, Kedisiplinan dan Prestasi Kerja  $> 0,70$  sehingga indikator atau kuesioner dari ketiga variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

Sig	Taraf Sig	Hasil	Keterangan
0,200	0,05	$0,200 > 0,05$	Berdistribusi normal

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh hasil untuk uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp Sig lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### Uji Linieritas

Tabel 5 Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from linerrity	Keterangan
X1*Y	$0,749 > 0,05$	Linear
X2*Y	$0,813 > 0,05$	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel independent telah tidak berhubungan secara linear terhadap variabel dependen, sehingga uji linieritas terpenuhi dan penelitian bisa dilanjutkan ketahap pengujian selanjutnya.

#### Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

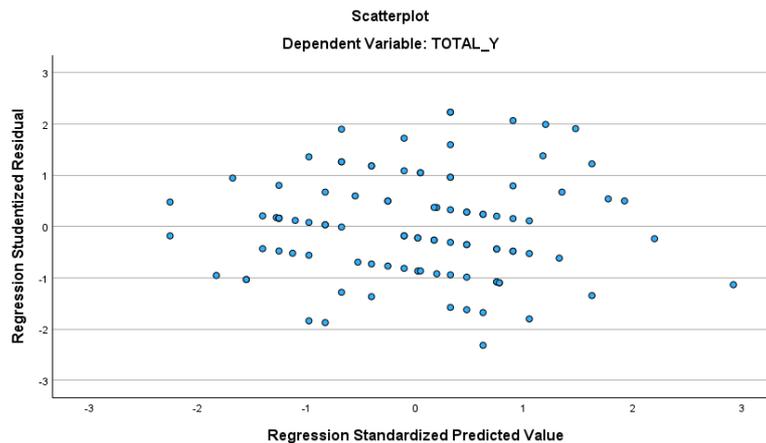
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,993	1,007	Tidak terjadi multikolinearitas

Kedisiplinan (X2)	0,993	1,007	Tidak terjadi multikolinieritas
-------------------	-------	-------	---------------------------------

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas output uji multikolinieritas diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1,007, kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance. Dengan sebesar 0,993, lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Grafik Scatterplot

Sumber : Data Output SPSS

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Oleh karena itu berdasarkan grafik tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	23,733
Kerjasama Tim	-0,016
Kedisiplinan	0,285

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan Analisis Hasil Regresi Linier Berganda pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 23,733 - 0,016X_1 + 0,285X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 23,733 artinya bila Kerjasama Tim (X1) dan Kedisiplinan (X2) nilainya tetap, maka Prestasi kerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 23,733
- 2) Koefisien regresi Kerjasama Tim (X1) sebesar -0,016 bernilai negatif hal ini dapat diartikan bahwa variabel tersebut berlawanan arah antara variabel Kerjasama tim dengan prstasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kerjasama tim mengalami peningkatan satu satuan maka akan mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan sebesar 0,016.
- 3) Koefisien regresi Kedisiplinan (X2) sebesar 0,285 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Kedisiplinan (X2) bertambah satu satuan maka variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,285 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	Signifikan	Kesimpulan
Kerjasama	-0,810	-1,98373	0,420	H1 ditolak dan H0

Tim (X1)				diterima
Kedisiplinan (X2)	6,071	1,98373	0,000	H2 diterima dan H0 ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Arja Kayulapis Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung} -0,810 > t_{tabel} -1,98373$  dan nilai  $Sig-t$   $0,420 > 0,05$  sehingga terdapat pengaruh parsial berpengaruh negatif antara variabel Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia. Maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- 2) Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Arja Kayulapis Indonesia. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana  $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 1,98373$  dan nilai  $Sig-t$   $0,000 < 0,05$  sehingga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia. Maka H2 diterima dan H0 ditolak.

## Uji F

**Tabel 9 Hasil Uji F**

Fhitung	Ftabel	Signifikan	Kesimpulan
18,470	2,69	0,000	H3 diterima dan H0 ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 25 diketahui bahwa :

Pengaruh variabel Kerjasama Tim dan variabel Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan berpengaruh secara simultan hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung sebesar 18,470 lebih besar dari Ftabel 2,69 dengan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan Kerjasama Tim dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja KayuLapis Indonesia. Maka H3 diterima dan H0 ditolak.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R Square
0,272

Sumber : Data diolah peneliti, (2023)

Dari hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,272. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel kerjasam tim dan kedisiplinan mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 27,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan kurang kuat karena nilai R lebih besar dari 0,50.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

### **Pengaruh Secara Parsial Antara Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia**

Variabel Kerjasama Tim (X1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja KayuLapis Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar -0,810 yang lebih besar dari ttabel sebesar -1,98373 dengan signifikansi  $0,420 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal yang ditulis oleh peneliti bahwa Kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia.

### **Pengaruh Secara Parsial Antara Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia**

Variabel Kedisiplinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar 6,071 yang lebih besar dari ttabel 1,98373 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis awal yang ditulis oleh peneliti bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia.

### **Pengaruh Secara Simultan Antara Kerjasama Tim dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia**

Variabel Kerjasama Tim (X1) dan Variabel Kedisiplinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Arja KayuLapis Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 18,470 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,69 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis awal yang ditulis oleh peneliti bahwa Kerjasama tim dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia.

## 5. Simpulan

Hasil penelitian pada PT. Arja KayuLapis menunjukkan bahwa adanya korelasi antara kerjasama tim dan kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan antara lain tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arja Kayulapis Indonesia. Terdapat pengaruh secara parsial antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arja Kayulapis Indonesia. Terdapat pengaruh simultan antara Kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Arja Kayulapis Indonesia.

Penelitian diharapkan dapat memberi kontribusi bagi peneliti khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arja Kayulapis Indonesia. Selain itu untuk dapat dijadikan pembelajaran bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara menerapkan sistem kerjasama dan kedisiplinan kerja kepada para karyawan di PT. Arja Kayulapis Indonesia.

## Daftar Referensi

- [1] P. Kerja, K. Pada, P. T. Pln, and P. Rayon, "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 4, pp. 3448–3457, 2018.
- [2] Imron and Suhardi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai," *JEM J. Ekon. dan Manaj. STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 5, no. 1, pp. 64–83, 2019.
- [3] L. Rusjianto, E. Supriyadi, and ..., "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Divisi ...," *Ekobisman ...*, vol. 4, no. 2, pp. 165–176, 2019.
- [4] S. M. Treatment *et al.*, "JURNAL MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN," vol. 1, no. 1, pp.

- 2374–2376, 2017.
- [5] M. A. Sahban, *KOLABORASI Pembangunan EKONOMI di Negara Berkembang*. CV SAH MEDIA, Makasar, 2018.
  - [6] S. Ahie, "Volume III. Januari 2013. ISSN0216-4337," vol. III, pp. 21–38, 2013.
  - [7] F. Agustini, *STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2011.
  - [8] S. Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 35, no. 17. 2013.
  - [9] Y. Setiyawan, "PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF," pp. 1–14, 2017.
  - [10] R. N. Friantini and R. Winata, "Analisis Minat Belajar pada Pembelajaran Matematika," *JPMI (Jurnal Pendidik. Mat. Indones.,* vol. 4, no. 1, p. 6, 2019, doi: 10.26737/jpmi.v4i1.870.