

# Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta

<sup>1</sup>Dian Pertiwi Purba, <sup>2</sup>Rita Intan Permatasari

<sup>1,2</sup>Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

Email: [pertiwipurba17@gmail.com](mailto:pertiwipurba17@gmail.com)

## ABSTRAK

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta dalam kaitannya dengan kerjasama tim dan disiplin kerja menjadi tujuan penelitian ini melalui metode survei dan pendekatan kuantitatif kausal. Ada 72 orang karyawan operasional yang menjadi sampel penelitian yang menunjukkan temuan di PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. Kerjasama tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1%, disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,6%, dan secara simultan kedua variable bebas yakni kerjasama tim dan disiplin kerja menyumbang 58,3% sisanya tidak tercakup dalam penelitian ini.

Kata Kunci : kerjasama tim, disiplin kerja, kinerja karyawan

### ABSTRACT

*To find out how the performance of employees of PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta in relation to teamwork and work discipline is the purpose of this study through survey methods and causal quantitative approaches. There are 72 operational employees who became the research sample which shows the findings at PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. Teamwork has a positive and significant impact on employee performance by 56.1%, work discipline has a positive and significant impact on employee performance by 56.6%, and simultaneously the two independent variables namely teamwork and work discipline contribute 58.3% the rest is not covered in this study.*

*Keywords: teamwork, work discipline, employee performance*

## 1. PENDAHULUAN

Komponen paling penting dalam pengembangan bisnis dan kelangsungan hidup berorganisasi yaitu kinerja. Tentunya, untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, memenuhi standar moral atau etika seorang atau sekelompok orang yang bekerja pada suatu perusahaan harus memperlihatkan kinerja dengan baik, menurut Afandi (2018:83). Kinerja yang baik ditunjukkan dengan

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Persaingan yang ketat dalam industri pengiriman barang karena adanya pertumbuhan bisnis domestik dan asing. Mempertahankan persepsi pelanggan yang positif terhadap bisnis sangat penting untuk mencegah konsumen beralih ke penyedia jasa lainnya. Akibatnya, manajer dan departemen SDM harus sangat selektif dalam merekrut tenaga kerja yang

memiliki kompetensi tinggi, kompetitif, dan dapat dipasarkan.

**Tabel 1**  
**Data Akumulasi Penilaian Kinerja PT Otoda Sukses Mandiri Kargo**  
**Periode Tahun 2021-2022**

Tahun	Penilaian	Karyawan Operasional	Rata-Rata Karyawan	%
2021	Hasil Kerja	70	26	37%
	Kehadiran	70	15	21%
	Kerapihan	70	14	20%
2022	Hasil Kerja	70	14	20%
	Kehadiran	70	10	14%
	Kerapihan	70	9	12%

Dilihat pada data kehadiran dengan rata-rata karyawan yang selalu masuk bekerja pada tahun 2021 sebanyak 15 karyawan dengan presentase 21% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 10 karyawan dengan presentase 14% dan berkaitan dengan indikator kerapihan karyawan yang berpakaian rapih, menggunakan seragam dan alas kaki sesuai dengan ketentuan perusahaan pada tahun 2021 sebanyak 14 karyawan dengan presentase 20% mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 9 karyawan dengan presentase 12%. Dari data diatas kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo dikatakan masih rendah.

Operasional perusahaan memerlukan antar bagian saling berkaitan, diantaranya menuntut karyawan harus bekerjasama dalam melengkapi kebutuhan surat jalan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dampak dari tidak kembalinya atau keterlambatan dalam pengembalian surat jalan adalah tim *invoice* tidak dapat langsung dapat melakukan proses pengihan kepada pelanggan sehingga proses pembayaran akan terlambat kemudian bila surat jalan hilang *invoice* tidak dapat diterbitkan

karena pelanggan tidak akan melakukan pembayaran tanpa lampiran bukti serah terima barang.

## 2. LANDASAN TEORI

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:43) dalam Rabiulkhri dkk., (2023), kinerja adalah suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan dalam bekerja atau sebagai jumlah dan mutu hasil kerja seorang karyawan selama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kumpulan dari beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaan yang didukung oleh sistem kerja dan berbagai keahlian dari masing-masing orang dengan tujuan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan bekerja secara individu menurut Utami (2021:226) dalam Ibrahim et al., (2021).

Memaksimalkan kinerja perlunya kerjasama tim sebagai sistem upaya gabungan dari individu-individu yang didukung berbagai keahliannya dengan tujuan yang jelas. Peran kepemimpinan dan cara berkomunikasi yang baik tentunya menjadi sarana pendukung dalam berorganisasi.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan komponen yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia. Disiplin dalam bekerja mengacu pada sikap dan kesediaan karyawan untuk mengikuti standar bisnis yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan sanggup menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, menurut Siswanto (2013:291) dalam Nurjaya (2021).

## **3. METODOLOGI**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

PT Otda Sukses Mandiri Kargo yang berlokasi di Jl Jatingara Barat IV No.11 B, kel. Balimester, kec. Jatinegara, Jakarta Timur 13310 sebagai tempat penelitian selama 6 (enam) bulan lamanya.

### **Populasi dan Sampel**

Karyawan PT Otda Sukses Mandiri Kargo bagian operasional sebanyak 72 karyawan menjadi populasi dalam penelitian. Penarikan sampel secara *purposive sampling* sebanyak 70 orang karyawan bagian operasional yang bertugas di lapangan.

### **Jenis dan Data Penelitian**

Jenis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2013:7) sebagai metodologi penelitian yang berlandaskan data nyata dan sesungguhnya, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti dengan menggunakan alat uji statistik untuk memperoleh suatu kesimpulan.

Sumber data primer dan sumber data sekunder berasal dari data internal karyawan bagian operasional PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. Para karyawan memberikan jawaban atas kuesioner mengenai kinerja, kerjasama tim, dan disiplin kerja. Informasi yang dikumpulkan dari objek penelitian, buku, publikasi jurnal, dan wawancara bagian dari sumber data sekunder penelitian.

### **Variabel Penelitian**

Kinerja sebagai variabel terikat, kerjasama tim dan disiplin kerja sebagai variabel bebas.

### **Metode Pengumpulan Data**

Kuesioner digunakan sebagai data primer responden penelitian dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan di dalamnya. Pertanyaan tertutup dengan interval 1 sampai 5.

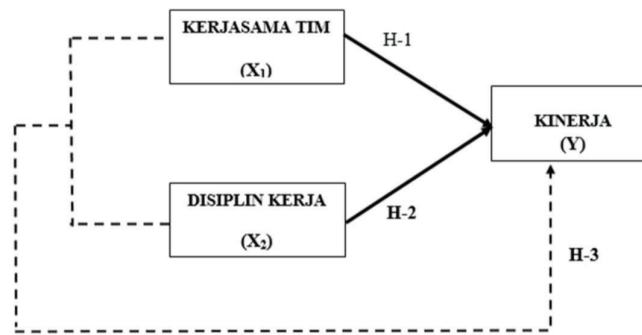
### **Metode Analisis Data**

Analisis data bersifat asosiatif dan analisis statistik merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Perangkat lunak IBM SPSS Statistics V25.0 membantu dalam perhitungan statistiknya.

### **Kerangka Pemikiran**

Dalman (2016:184) mendefinisikan kerangka pemikiran sebagai asumsi yang mendasari penelitian yang dipadukan dengan observasi, fakta, dan survei literatur. Oleh karena itu, hubungan antara

variabel independen dan dependen harus dijelaskan secara teoritis.



Gambar 1  
Kerangka Penelitian  
Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

—————> Garis Hitam Secara Parsial  
- - - - -> Garis Putus-Putus Secara Simultan

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Regresi Linier Berganda

##### Hasil Uji Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,263	5,664		-,046	,963
	Kerjasama tim	,561	,105	,451	5,341	,000
	Disiplin Kerja	,566	,101	,475	5,615	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Persamaan regresi linier berganda dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -0,263 + 0,561 X_1 + 0,566 X_2$$

Artinya :

- a. -0,263 artinya jika kedua variabel bebas kerjasama tim dan disiplin kerja tidak ada, maka masih diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar -0,263.

Angka negatif pada konstanta dapat diabaikan maknanya.

- b. Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,561. Artinya penambahan satu satuan pada kerjasama tim maka ada penambahan kinerja sebesar 0,561 satuan.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,566. Artinya, penambahan satu



kesatuan pada variabel disiplin kerja maka ada penambahan kinerja sebesar 0,566 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,263	5,664		-,046	,963
	Kerjasama tim	,561	,105	,451	5,341	,000
	Disiplin Kerja	,566	,101	,475	5,615	,000

**a. Dependent Variable: Kinerja**

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,994 maka diperoleh :

1. Kerjasama tim terhadap Kinerja :  $t_{hitung}$  5,341 > 1,994 dan signifikansi 0,000 < 0,05 diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta

2. Disiplin kerja terhadap Kinerja :  $t_{hitung}$  5,615 > 1,994 dan signifikansi 0,000 < 0,05 diartikan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta

### Uji Simultan (Uji F)

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	12715,844	2	6357,922	46,753	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9111,356	67	135,990		
	Total	21827,200	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Nilai F hitung dan signifikansi dari uji ANOVA dengan menggunakan SPSS Versi 25 adalah 46,753 dan 0,000. Nilai F tabel dengan  $(df) = n - k = 70 - 2 = 68$  dengan tingkat

signifikansi  $(\alpha) = 5\%$  memperoleh F tabel sebesar 3,13. Hipotesis penelitian menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  diperoleh dari membandingkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai

Fhitung  $46,753 > F_{tabel} 3,13$ . Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis menunjukkan variabel disiplin kerja dan kerjasama memiliki

### Koefisien Determinasi

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 <sup>a</sup>	,583	,570	11,66149

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

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2024

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,583 (58,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik yang berkaitan dengan kerjasama dan disiplin kerja menyumbang 58,3% kepada variabel kerjanya.

#### Pengaruh Kerjasama tim ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5,341 > 1,994$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima : kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

Hasil analisa penelitian ini berkaitan dengan kondisi yang terjadi di lapangan yaitu karyawan bagian operasional dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan namun karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seorang diri hal ini relevan dengan dimensi kekompakan dan indikator saling ketergantungan hasil. Artinya, karyawan bagian operasional PT Otda Sukses Mandiri Kargo sangat setuju bahwa karyawan harus bekerjasama untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Temuan penelitian ini secara teoritis mendukung pernyataan yang

pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta

dibuat oleh Utami (2021: 226) dalam Ibrahim dkk. (2021) bahwa kerja sama tim adalah mekanisme untuk menggabungkan upaya kelompok dengan dukungan spesialisasi yang beragam, tujuan yang jelas, kepemimpinan, dan komunikasi untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada upaya individu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kerjasama tim yang kuat mempengaruhi kinerja yang sangat baik dari para pekerja.

Secara empiris, temuan penelitian menguatkan penelitian sebelumnya oleh Mailani dkk., (2023), yang menjelaskan mengapa kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu dipengaruhi secara positif oleh kerja sama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerjasama tim.

Pembuktian secara teoritik dan empirik menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

#### Pengaruh Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Disiplin kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai  $t_{hitung} 5,615 > 1,994$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  : disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

Analisa penelitian menyatakan karyawan bagian operasional dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan bersedia menerima sanksi jika melanggar aturan perusahaan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan selaras pada dimensi frekuensi kehadiran dengan indikator tidak masuk kerja. Artinya, karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo sangat setuju bahwa seluruh karyawan harus mentaati peraturan perusahaan mengenai absensi dan kehadiran ditempat kerja.

Secara teoritis disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggar terhadap tugas dan tanggung jawabnya, menurut Siswanto (2013:291) dalam Nurjaya (2021). Maka dari itu, agar kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan, maka disiplin kerja karyawan harus meningkat.

Penelitian terdahulu Henry (2023) mendukung secara empirik bahwa secara parsial terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III Persero (Medan).

Pembuktian secara teoritik dan empirik menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

### **Pengaruh Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ )**

Uji F menunjukkan signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung  $46,753 > F_{tabel} 3,13$  artinya menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  : kerja sama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,583 (58,3 %) menunjukkan 58,3 % variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim dan disiplin kerja, sedangkan 41,7 % dipengaruhi faktor lain. Hal ini menjelaskan bahwa menyelesaikan pekerjaan bersama dengan tim dan hadir tepat waktu di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

Temuan penelitian secara teoritis mendukung temuan Mangkunegara (2015:43) dalam Rabiulkhri dkk., (2023) kinerja didefinisikan sebagai jumlah dan mutu hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara empiris, temuan penelitian menguatkan temuan penelitian Budi Yanti (2020) menemukan bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok berkinerja lebih baik secara signifikan ketika mereka bekerjasama tim dan disiplin kerja secara bersamaan.

Pembuktian secara teoritik dan empirik menyatakan kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

### **5. Kesimpulan**

Hasil penelitian sebagai berikut :



1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Otda Sukses Mandiri Kargo.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Otda Sukses Mandiri kargo.

Kerjasama tim dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta sebesar 58,3%.

## 6. UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada rekan-rekan di PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta dan Pada jajaran dosen Universitas Marsekal Suryadarma yang memberikan arahan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.

Dalman. (2016). *Keterampilan Menulis*. Cetakan Kelima, Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Endang (2019). *Pengaruh Kerjasama tim dan Gaya kepemimpinan suportif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Medan*. (n.d.).

Et al. (2016). BAB III PROSEDUR PENELITIAN. *Repositori*

*Universitas Siliwangi*, 01, 1–23.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Heriyana. (2020). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Palembang Sumatera Selatan. *Adminika*, 6(2).

Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.

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>

Indriati Hanum, Inayat, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>

Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap



- kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Pahlawan Reza, G. W. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Nasabah KSP Artha Putra Mandiri, Bekasi. *Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, 2(3), 176–187.
- Pratiwi, E. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi (Studi Kasus Pada UD. Barokah Inti Sejahtera Jombang)*. 9–23.
- Rabiulkhri, M., Noviansyah, & Oktari, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Baturaja. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(2), 42–51. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i2.505>
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja*. Cetakan Pertama, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Teoritis Kinerja*, 5(3), 7–25.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kelima, Bandung. ALFABETA, CV.
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Salah Satu Perusahaan Vendor Alat Telekomunikasi Di Kota Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.255>
- Widyaswari, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem