

ANALYSIS OF TEAMWORK, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT PT. SINAR MURNI INDOPRINTING

ANALISIS TERHADAP KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR MURNI INDOPRINTING

Rizki Jatiningrum¹, Hasan Ubaidillah², Sumartik³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ^{1,2,3}
rizkijatiningrum14@gmail.com¹, ubaid@umsida.ac.id², sumartik1@umsida.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to identify the influence of analysis of teamwork, work motivation and work discipline on employee work performance at PT. Sinar Murni Indoprinting. This research uses a quantitative approach. The population in this research includes all employees at PT. Sinar Murni Indoprinting, totaling 70 people. They were used as respondents using a non-probability sampling method. Data collection techniques were carried out through questionnaires using measurement using a Likert scale. Data were analyzed using SPSS software. The research results showed that there was a simultaneous influence between the variables of teamwork, work ability and work discipline "having a positive and significant influence" on employee work performance, the F value was $56,671 > F$ table 2.87, with significant value is $0.000 < 0.05$.

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

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh Analisis terhadap Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup semua karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting, yang berjumlah 70 orang. Mereka dijadikan sebagai responden menggunakan metode non-probability sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja "berpengaruh positif dan signifikan" terhadap prestasi kerja karyawan, nilai Fhitung sebesar $56.671 > F$ tabel 2.87, dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya berdasarkan kekayaannya, namun oleh faktor lainnya secara krusial, yakni kualitas SDM didalamnya. Di era globalisasi sekarang, kualitas SDM menjadi kunci utama, sebab kemajuan atau kemunduran sebuah instansi sangatlah bergantung kepada kompetensi dan mutu karyawan yang ada. Semakin unggul mutu karyawan, makin besar pula persaingan diperusahaan kepada pesaingnya. Karyawan bukan hanya sekadar pekerja, melainkan asset bernilai yang harus dikelola serta terbina secara bijak. Oleh karena itu, setiap instansi perlu menjaga tiap aspek sistem perkembangan SDM untuk menciptakan pegawai yang berkompeten serta memiliki kualitas besar. SDM yaitu factor kunci diperusahaan. Human resources sebagai SDM yaitu individu yang bersiap, berkehendak, serta dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

SDM adalah kunci pokok sebuah Perusahaan yang berkontribusi tak bernilai pada rancangan dalam mencapai tujuan organisasi. Perlunya peran SDM disuatu instansi dapat diilustrasikan melalui proses produksi. Meskipun perusahaan memiliki keuangan yang kokoh, persediaan material yang mencukupi, serta teknologi terkini, tanpa terdapat SDM yang berkualitas, proses produksi tidak akan berjalan lancar. Dalam konteks penelitian ini, peneliti memusatkan perhatian pada PT. Sinar Murni Indoprinting, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan dan pencetakan. Meskipun telah lama menjadi pemain utama dalam industri ini, PT. Sinar Murni Indoprinting menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawannya. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami penurunan yang signifikan dalam prestasi kerja karyawannya, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas dan

kualitas layanan yang mereka berikan kepada pelanggan. (Sinambela, 2016)

Fenomena yang terjadi dalam PT. Sinar Murni Indoprinting ini berkaitan dengan sejumlah faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang menjadi fokus penelitian adalah kurangnya penerapan kerja sama tim di antara anggota tim PT. Sinar Murni Indoprinting. Kerja sama tim yang baik di semua tingkatan organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, aspek motivasi kerja juga menjadi perhatian utama, mengingat motivasi yang rendah dapat menghambat karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Disiplin kerja juga merupakan faktor krusial yang perlu dipertimbangkan, karena kurangnya disiplin dapat mengganggu kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan memahami secara mendalam tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting dan memastikan kelancaran operasional perusahaan ke depannya.

Kerja sama tim menurut (Amirullah, 2015) adalah kolaborasi individu yang bersatu untuk mencapai suatu tujuan, dengan peraturan maupun mekanisme bekerja yang terdefinisi dan akan bergantung satu sama lainnya. (Tambulon, 2019) menekankan bahwa bekerjasama dalam tim dapat mempercepat dan menyederhanakan pelaksanaan tugas, mengurangi waktu, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi hasil kerja. Selain itu, kerja sama tim juga mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan suasana kerja yang nyaman. Dukungan untuk pandangan ini ditemukan dalam penelitian (Oddang et al., 2020), yang menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim berkontribusi positif terhadap prestasi kerja pegawai. Namun, penelitian (Abdillah & Sari, 2023) mengatakan jika dengan parsial, kerja sama antar kelompok tak berdampak pada hasil kerja pegawai.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang juga signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan pendorong yang mampu membangkitkan motivasi bekerja setiap orang, mendorong seseorang dalam Kerjasama dengan sepenuh hati guna meraih rasa puas. Baharudin et al. juga menyatakan jika semangat bisa menambah keterlibatan pegawai dalam upaya bahwa motivasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selaras dengan potensi individu dan keperluan yang dipuaskan oleh usaha tersebut. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Sitompul, 2020), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berpotensi meningkatkan kinerja perusahaan. Di sisi

lain, (Khafidz, 2020) dalam penelitiannya menyatakan jika dorongan bekerja tak memiliki pengaruh dengan parsial pada kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang memiliki dampak signifikan kepada kinerja pegawai yaitu kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan

(Supartha & Sintaasih, 2017), kedisiplinan bekerja yaitu strategi management yang bertujuan dapat meningkatkan rasa sadar, serta kesiapan anggota organisasi dalam mematuhi seluruh aturan yang sudah ditetapkan diperusahaan serta penormaan social yang diikuti dengan Ikhlas. (Arif et al., 2020) juga menggarisbawahi kepentingan kedisiplinan bekerja pada konteks perusahaan, di mana melalui kedisiplinan bekerja, sebuah Perusahaan bisa mencapai rujukan atas sistem kerjanya. Kedisiplinan dianggap esensial untuk mencegah kelalaian, penyimpangan, dan pemborosan dalam pelaksanaan tugas di dalam organisasi. Pendapat ini disokong oleh temuan penelitian (Julianto, 2019), yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai. Namun, (Wulandari, 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja, dengan alasan bahwa tingkat kedisiplinan bekerja termasuk tinggi terhadap rata-rata empiris (RE) = 114,96, sementara hasil kinerja termasuk meningkat terhadap RE = 29,56.

Dengan demikian dapat disimpulkan, meskipun kerja sama tim dianggap penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, namun, penelitian (Abdillah & Sari, 2023) menunjukkan jika dengan parsial, kerja sama kelompok tak selalu berdampak pada hasil kerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya koordinasi yang efektif antar anggota tim atau perbedaan dalam persepsi terhadap tujuan bersama. Selain itu, terdapat perbedaan pendapat dalam literatur terkait motivasi kerja. Meskipun penelitian

Sitompul menunjukkan jika dorongan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, namun, (Khafidz, 2020) dalam penelitiannya menyatakan jika dorongan kerja tak dengan parsial memengaruhi prestasi pegawai. Hal ini mungkin terkait dengan faktor-faktor individual yang mempengaruhi motivasi di lingkungan kerja yang kompleks. Terakhir, terdapat perdebatan terkait hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja. Meskipun pendapat (Supartha & Sintaasih, 2017) dan (Julianto, 2019) menegaskan adanya keterkaitan positif antara keduanya, namun, (Wulandari, 2015) menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja.

Literatur Review Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah proses di mana individu bekerja bersama dalam sebuah kelompok atau tim untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif, menggunakan sinergi, komunikasi yang baik, dan koordinasi yang tepat (Nuril Shofiyah, Aef Fikrial Barlean, 2023). Indikator kerja sama tim menurut (Ramadhanti, 2021):

1. Kerjasama dalam suatu tim lebih efektif dibandingkan dengan bekerja secara individu, karena kontribusi dari setiap individu dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi. Upaya individu dianggap sebagai kerjasama ketika dengan tersistem dalam meraih tujuannya. Tingkat kerjasama semakin tinggi seiring dengan semakin besar integrasinya.
2. Keyakinan merujuk pada kepercayaan jika orang tersebut konsisten terhadap hal yang dinyatakan maupun dilakukan. Kerjasama kelompok yang mencapai kinerja maksimal ditandai dari keyakinan feedback yang besar antar anggota. Ini berarti bahwa setiap anggota memiliki keyakinan pada integritas, karakteristik, serta potensi anggota tim lainnya.
3. Kekompakkan mencakup taraf solidaritas maupun rasa positive yang dimiliki setiap orang kepada timnya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu dorongan internal yang mendukung orang tersebut agar mau bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam lingkungan kerja. Ini melibatkan keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan, terpenuhinya kebutuhan, dan meningkatkan kinerja. Motivasi kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengakuan, tantangan, kepuasan pekerjaan, dan kebutuhan individu (et al., 2019). Indikator motivasi kerja menurut (Harefa, 2020):

1. Kebutuhan fisiologis: Merupakan kebutuhan dasar manusia seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan tidur. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu akan merasa lebih stabil secara fisik dan dapat fokus pada tugas-tugas pekerjaan tanpa gangguan dari kebutuhan dasar tersebut.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan: Meliputi rasa aman dalam pekerjaan, seperti perlindungan dari bahaya, keadaan kerja yang stabil, dan jaminan pekerjaan. Ketika individu merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Kebutuhan cinta dan sosial: Menyangkut keinginan individu untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, merasa diterima, dan dihargai dalam lingkungan kerja. Keterlibatan sosial dan dukungan dari rekan kerja dapat

meningkatkan rasa keterikatan individu terhadap pekerjaan dan organisasi.

4. Kebutuhan harga diri: Merupakan keinginan untuk mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan rasa prestasi dalam pekerjaan yang dilakukan. Ketika individu merasa diakui dan dihargai atas kontribusinya, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada kemampuan setiap individu dalam patuh pada kebijakan, norma, serta tata tertib yang berjalan di lingkungan kerja. Ini mencakup kesediaan untuk mengikuti jadwal kerja, memenuhi tanggung jawab pekerjaan, serta menjaga tingkat konsistensi dan ketepatan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Disiplin kerja menjadipenting karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja seseorang, serta menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional (Handayani & Azizah, 2021). Indikator disiplin kerja menurut (Susanto et al., 2020):

1. Mematuhi peraturan: Merujuk pada kemampuan seseorang untuk patuh terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Ini mencakup ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, dan mengikuti prosedur yang ditetapkan.
2. Penggunaan waktu secara efektif: Menyangkut kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu dengan baik dan memprioritaskan tugas-tugas sesuai dengan urgensi dan pentingnya. Ini mencakup menghindari penundaan, mengelola gangguan, dan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan kerja.
3. Tanggung jawab: Merupakan sikap mental dan perilaku seseorang yang memungkinkan mereka untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas dan keputusan yang mereka ambil di tempat kerja. Ini mencakup mengambil inisiatif, mengakui kesalahan, dan menerima konsekuensi dari tindakan mereka.
4. Tingkat absensi: Merujuk pada konsistensi kehadiran individu di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Tingkat absensi yang tinggi dapat menunjukkan kurangnya kedisiplinan, kurangnya tanggung jawab, atau masalah lain yang mempengaruhi kinerja kerja.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup pencapaian tujuan kerja, produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kontribusi

positif terhadap organisasi. Prestasi kerja sering kali diukur dengan menggunakan indikator seperti penilaian kinerja, target yang tercapai, dan evaluasi kualitas kerja. Prestasi kerja yang tinggi dapat mengindikasikan tingkat kompetensi, dedikasi, dan keterampilan individu dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Mulia & Saputra, 2021). Indikator prestasi kerja menurut [21]:

1. Kualitas kerja: Merujuk pada tingkat keunggulan atau standar yang diterapkan dalam hasil kerja individu. Ini mencakup kemampuan untuk menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, bebas dari kesalahan atau cacat, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja: Menyangkut jumlah atau volume pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang individu dalam periode waktu tertentu. Ini mencerminkan tingkat produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.
3. Ketepatan waktu: Merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Ini mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik, menghindari penundaan, dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan.
4. Pengetahuan pekerjaan: Menunjukkan pemahaman dan keahlian individu terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup pengetahuan tentang proses kerja, keahlian teknis yang diperlukan, dan pemahaman terhadap aturan atau kebijakan yang berlaku.
5. Disiplin kerja: Merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan, norma, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Ini mencakup kesediaan untuk mengikuti jadwal kerja, memenuhi tanggung jawab pekerjaan, dan menjaga tingkat konsistensi dan ketepatan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasarkan pada sebuah kerangka konseptual yang menjabarkan pengaruh antara beberapa variabel yang dianggap relevan dalam konteks kinerja karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting. Pertama, hipotesis menyatakan bahwa kerja sama tim berdampak kepada prestasi pegawai di perusahaan itu (H1). Hal tersebut menjelaskan jika semakin baik kinerja sama antar tim di dalam perusahaan, semakin tinggi kemungkinan karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (H2). Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Sementara itu, hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja juga

memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (H3). Ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Terakhir, hipotesis keempat menyatakan bahwa secara bersamaan, kerjasama kelompok, dorongan bekerja, serta kedisiplinan bekerja dengan bersamaan berdampak kepada prestasi bekerja pegawai (H4). Artinya, faktor-faktor ini saling berinteraksi dan dapat memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan jika dikelola secara efektif. Dengan demikian, hipotesis-hipotesis ini memberikan dasar untuk menguji sejauh mana variabel-variabel tersebut dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Sinar Murni Indoprinting.

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan analisis yang objektif dan generalisasi hasil penelitian berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dari seluruh populasi karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting. Berdasarkan informasi yang tersedia, jumlah total karyawan di perusahaan ini adalah 70 orang. Dengan populasi yang relatif kecil, seluruh karyawan akan dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memastikan representativitas dan akurasi hasil analisis.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner merupakan metode yang efektif untuk memperoleh informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang secara sistematis. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup, dan strukturnya harus disesuaikan dengan tujuan penelitian. Dalam proses ini, penting untuk melakukan uji coba kuesioner terlebih dahulu untuk memastikan kejelasan dan keefektifan pertanyaan yang diajukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Angket Kuesioner yang berisi butir pernyataan kepada seluruh karyawan PT. Sinar Murni Indoprinting yang berjumlah 70 orang responden. Berdasarkan variabel Kerja Sama Tim (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (Y).

1) Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Berikut ini adalah deskriptif data diri responden.

Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Laki-Laki	42	60	60	60
	Perempuan	28	40	40	100
Total		70	100	100	

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau sebesar 60% dan untuk yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau sebesar 40%.

Tabel Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	20-30 TAHUN	41	58,6	58,6	58,6
	31-40 TAHUN	22	31,4	31,4	90,0
	41-50 TAHUN	6	8,6	8,6	98,6
	>51 TAHUN	1	1,4	1,4	100,0

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-30 Tahun sebanyak 41 orang atau sebesar 58,6%, berusia 31-40 Tahun sebanyak 22 Orang atau sebesar 31,4%, berusia 41-50 Tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 8,6% dan berusia >51 sebanyak 1 orang atau sebesar 1,4%.

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	4,3	4,3	4,3
	SMA	59	84,3	84,3	88,6
	S1	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka dapat di katakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMA Sebanyak 59 orang atau sebesar 84,3%, berpendidikan S1 sebanyak 8 Orang atau sebesar 11,4% dan SMP Sebanyak 3 orang atau sebesar 4,3%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut.

Uji validitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel Uji Validitas

Indikator	Rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	0,850	0,235	Valid
X1.2	0,620	0,235	Valid
X1.3	0,784	0,235	Valid
X1.4	0,786	0,235	Valid
X2.1	0,761	0,235	Valid
X2.2	0,788	0,235	Valid
X2.3	0,735	0,235	Valid
X2.4	0,711	0,235	Valid
X2.5	0,728	0,235	Valid
X3.1	0,675	0,235	Valid
X3.2	0,745	0,235	Valid
X3.3	0,707	0,235	Valid
X3.4	0,760	0,235	Valid
Y1	0,879	0,235	Valid
Y2	0,867	0,235	Valid
Y3	0,815	0,235	Valid
Y4	0,798	0,235	Valid
Y5	0,879	0,235	Valid

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 4 variabel ini ada 18 kuesioner yang telah diisi oleh 70 responden pada penelitian ini. Salah satu cara agar bisa mengetahui kuesioner mana yang valid dan tidak valid, kita harus mencari tau r tabelnya terlebih dahulu. Rumus dari r tabel adalah $df = N - 2$ jadi $70 - 2 = 68$, sehingga $r\ tabel = 0.235$. Dari hasil perhitungan validitas pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel ada 18 kuisisioner yang dinyatakan valid. 18 kuesioner semua dinyatakan valid karena r hitung lebih dari r tabel sebesar 0.235.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X1, X2, DAN X3 dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu alpha sebesar 0,60. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,60 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena <0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut.

Tabel Uji Reliabilitas Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,935	18

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel X1, X2, X3, dan Y dapat dilihat bahwa cronbach's alpha pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu $0,935 > 0,60$ hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel X1, X2, X3, dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum dilakukan analisis regresi linier sederhana terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi regresi linier sederhana yaitu uji normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan cara mengukur jika nilai yang di hasilkan kurang dari 0,05 maka persebarannya dianggap tidak normal sebaliknya jika hasil yang didapat lebih dari 0,05 maka dinyatakan persebarannya normal, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,95644468
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,111
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,018c

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas nilai sig 0,200 > 0,05 artinya data berdistribusi normal. Diambil keputusan terima H0 yang artinya persebaran variabel X1, X2, dan X3 dengan variabel Y berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan antara variabel prediktor atau independen terhadap variabel prediktor yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance >0,10 maka model regresi berganda tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Kerja Sama	,489
	Motivasi Kerja	,376
	Disiplin Kerja	,299
		2,045
		2,658
		3,340

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF Variabel X1 2,045 < 10 dan nilai tolerance value 0,489 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinearitas. Variabel X2 2,658 < 10 dan nilai tolerance value 0,376 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinearitas. Variabel X3 3,340 < 10 dan nilai tolerance value 0,299 > 0,1 maka data di atas tidak terjadi multikolinearitas.

Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi Berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya variabel X1, X2, dan X3 terhadap Variabel Y dimana nilai keterkaitannya disebut sebagai nilai signifikansi seperti yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,757	1,416

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,757 maka berkesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan sebesar 75,7%.

Penngujian Hipotesis

Uji T

Penelitian ini menggunakan uji T yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen (X1, X2, dan X3) dengan variabel dependen (Y).

Tabel uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,045	2,070		-,505	,616
Kerja Sama	,339	,156	,219	2,170	,035
Motivasi Kerja	,305	,113	,309	2,692	,010

Disiplin Kerja	,592	,173	,441	3,427	,001
----------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Y. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (sig) yang masing-masing lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1, X2, dan X3 dengan variabel Y memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

Analisis Regresi Linier Berganda = $-1,045 + 0,339 X1 + 0,305 X2 + 0,592 X3$ Dimana disimpulkan

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta dari hasil analisis data yang dilakukan adalah sebesar -1,045. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu kerjasama (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3), maka nilai variabel terikatnya yaitu Prestasi Kerja (Y) tetap berda pada nilai konstanta -1,045.

2. Kerjasama (X1)

Nilai signifikansi variabel kerjasama sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,035 < 0,05), sedangkan nilai t hitung lebih lebih besar dari t tabel (2,170 > 1,996) maka bisa diartikan bahwa jika variabel kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

3. Motivasi Kerja (X2)

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,010 < 0,05), sedangkan nilai t hitung lebih lebih besar dari t tabel (2,692 > 1,996) maka bisa diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

4. Disiplin Kerja (X3)

Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,001 < 0,05), sedangkan nilai t hitung lebih lebih besar dari t tabel (3,427 > 1,996) maka bisa diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

Uji F

Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	312,06	3	104,02	51,863	,000 ^b

Residual	92,26	46	2,006		
Total	404,32	49			

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dari variabel Kerjasama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000 < 0,05), maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1, X2, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

Tabel Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Uraian	Hasil	Keterangan
1	H1 = Kerjasama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	(0,035 < 0,05)
2	H2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	(0,010 < 0,05)
3	H3 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	(0,001 < 0,05)
4	H4 = Kerjasama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja	Diterima	(0,000 < 0,05)

Sumber: Hasil Olah data menggunakan SPSS

Pembahasan

Analisis terhadap kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting menunjukkan hasil yang signifikan melalui berbagai uji statistik. Pertama, uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid. Hasil menunjukkan bahwa semua indikator variabel (X1: kerjasama tim, X2: motivasi kerja, X3: disiplin kerja, Y: prestasi kerja) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,235), dengan nilai r hitung berkisar antara 0,620 hingga 0,879, menandakan seluruh kuesioner valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi kuesioner. Hasil menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,935, jauh di atas ambang batas 0,60, menandakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti persebaran variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y adalah normal. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antara variabel independen, dengan nilai VIF untuk

masing-masing variabel di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1. Pengujian heteroskedastisitas mengindikasikan adanya masalah, karena nilai signifikansi untuk variabel X1, X2, dan X3 semuanya di bawah 0,05. Namun, analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan adjusted R square sebesar 0,757, yang berarti variabel X1, X2, dan X3 secara simultan menjelaskan 75,7% dari variasi prestasi kerja karyawan.

Uji T menunjukkan bahwa semua variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan nilai signifikansi masing-masing lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi linier berganda yang dihasilkan adalah: $Y = -1,045 + 0,339X1 + 0,305X2 + 0,592X3$, menunjukkan bahwa peningkatan dalam kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif untuk semua variabel independen mengindikasikan bahwa peningkatan dalam setiap variabel independen akan berkontribusi positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting

Nilai signifikansi variabel kerjasama sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,035 < 0,05$), sedangkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,170 > 1,996$) maka bisa diartikan bahwa jika variabel kerja sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Reka et.al (2023) yang berjudul Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kerjasama tim terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,454 dengan nilai sig. $0,004 < 0,05$ (taraf signifikan).

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting

Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,010 < 0,05$), sedangkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,692 > 1,996$) maka bisa diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, hal ini menandakan bahwa apabila motivasi meningkat maka prestasi kerja perusahaan juga akan meningkat.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan,

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting

Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$), sedangkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,427 > 1,996$) maka bisa diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Sinar Murni Indoprinting. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Made Reka et.al (2023) yang berjudul Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,503 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ (taraf signifikan).

Pengaruh kerjasama, Motivasi Kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. SinarMurni Indoprinting

Nilai signifikansi uji regresi linier berganda dari variabel Kerjasama, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diatas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1, X2, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y pada PT. Sinar Murni Indoprinting.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariandi S et.al (2019) yang berjudul Pengaruh Kerja Sama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo. Hasil pengujian menunjukkan kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palopo.

Sedangkan peneliti yang dilakukan oleh Made Reka et.al (2023) yang berjudul Analisis Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kerjasama tim, kemampuan kerja dan disiplin kerja “berpengaruh positif dan signifikan” terhadap prestasi kerja karyawan, nilai Fhitung sebesar $56.671 > F_{tabel} 2.87$, dengan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian hanya melibatkan karyawan dari satu perusahaan, sehingga hasil mungkin tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan atau industri lain, Penggunaan kuesioner dapat menimbulkan bias, dan reliabilitas serta validitas pengukuran bergantung pada kualitas kuesioner dan interpretasi responden, Penelitian hanya mencakup kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga mungkin mempengaruhi prestasi kerja, Hubungan sebab-akibat tidak dapat dipastikan hanya berdasarkan analisis ini, dan terdapat masalah heteroskedastisitas yang dapat mempengaruhi keakuratan hasil regresi.

Untuk meningkatkan generalisasi hasil, disarankan agar penelitian melibatkan lebih banyak perusahaan atau industri yang berbeda, serta sampel karyawan yang lebih beragam. Pertimbangan untuk menggunakan metode penelitian campuran, seperti wawancara atau observasi, selain kuesioner, untuk mengurangi potensi bias dan mendapatkan data yang lebih mendalam. Selidiki variabel lain yang

mungkin mempengaruhi prestasi kerja, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau beban kerja, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, Pertimbangkan untuk melakukan studi longitudinal untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap prestasi kerja dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media. Agung. *Analisi Teknologi Acceptance Model (TAM) Terhadap Tingkat Penerimaan e -Learning Pada Kalangan Mahasiswa*, 3(2), 54–67. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Disiplin Dengan Prestasi Kerja. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 6(3), 225. <https://doi.org/10.37905/aksara.6.3.225-240.2020>
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan Influence of Work Motivation, Physical Work Environment and Work Discipline Towards Employee Achievement of Cv. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–5.

- <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/ekma>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Nuril Shofiyah, Aef Fikrial Barlean, M. I. A. (2023). Studi Literatur : Kepemimpinan Tim Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 1–21. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.797>
- Oddang, O., Gani, A., & Ramlawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.58>
- Ramadhanti, A. F. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indopower International. *Skripsi. Universitas Pakuan Bogor*.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksara. *Pemikiran Islam Di Malaysia: Sejarah Dan Aliran*, 20(5), 40–43. https://books.google.co.id/books?id=D9_YDwAAQBAJ&pg=PA369&lpg=PA369&dq=Prawirohardjo,+Sarwono.+2010.+Buku+Acuan+Nasional+Pelayanan+Kesehatan++Maternal+dan+Neonatal.+Jakarta++PT+Bina+Pustaka+Sarwono+Prawirohardjo.&source=bl&ots=riWNmMFyEq&sig=ACfU3U0HyN3I
- Sitompul, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Ii Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 93–105. <https://doi.org/10.47652/metadata.v1i2.6>
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In *Universitaa Udayana*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/b9ca64feeb1d962d5d06f51ea4d7577b.pdf
- Susanto, H., Susena, K. C., & Rahman, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. *Jurnal Emak*, 1(2), 72–82. <https://penerbitadm.com/index.php/JURNAL-EMAK/article/view/20>
- Tambulon, H. (2019). *Manejemn SDM dalam pengembangan keunggulan bersaing*. 1987(2010), 1–37.
- Wulandari, S. (2015). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT.
- DAN Liris. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.