

Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik

Rega Maulana¹, M. Ali Yusuf²
Universitas Islam Jakarta, Indonesia
regagantengskbumi@gmail.com

Submitted: 07th June 2024 | **Edited:** 13th August 2024 | **Issued:** 01st September 2024

Cited on: Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860-870.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of work discipline, teamwork and compensation on employee performance in manufacturing companies. The research method used is descriptive using a questionnaire as a data collection instrument. For data analysis using classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis testing. The research findings indicate that work discipline (X1), teamwork (X2), and compensation (X3) have a positive and significant impact on employee performance when considered simultaneously. This suggests that improving these three factors together can substantially enhance overall employee performance. Additionally, the study reveals that each factor—work discipline, teamwork, and compensation individually contributes a significant positive effect on employee performance. This highlights the importance of focusing on each of these areas to achieve optimal performance from employees.

Keywords: Work Discipline, Teamwork, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat memaksa dunia usaha untuk terus tumbuh dan berkembang agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Perusahaan manufaktur ini bergerak dibidang pembuatan kantong plastik dengan bahan baku LDPE-HDPE dengan didukung oleh teknologi dan sumber daya manusia sehingga tercipta berbagai terobosan untuk mencapai kualitas yang memberi kepuasan pada pelanggan, Kualitas produk, dan kedekatan dengan pasar. Namun dikarenakan banyaknya kendala dalam proses produksi seperti kurangnya disiplin ketika bekerja, kurang nya kepedulian dan tanggung jawab akan amanah yang di emban. Maka dampaknya terjadi retur barang, kondisi produk yang kurang memenuhi standar SOP. Oleh karena itu maka pentingnya suatu tindakan, salah satunya seperti dengan meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, meningkatkan kekompakan, dan menumbuhkan rasa saling memiliki antar karyawan dengan perusahaan.

Menurut Agustini (2019:89), Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan. Jika itu tidak diterapkan maka bisa menciptakan kendala seperti jalannya produktivitas perusahaan menjadi terganggu. Kurangnya disiplin dan Kerjasama tim berdampak besar bagi perusahaan oleh karena itu perlunya disiplin dan kerjasama tim disebut pekerjaan.

Kerjasama tim sendiri adalah kerja sama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok. menurut Arifin (2020), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama yang menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Namun faktor tersebut akan dikatakan berhasil jika kerja sama pada sumber daya manusia, karakter, pemimpin, komunikasi, dan cara pemecahan masalah dapat berjalan dan terealisasi dengan baik. Selain itu memberikan kompensasi dapat memicu kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Kompensasi sendiri yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif. Menurut Akbar (2021:125), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti banyaknya karyawan yang datang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan.

Perubahan karakteristik karyawan ini dapat mempercepat tujuan dan perkembangan Perusahaan yang mana faktor-faktor tersebut didukung oleh kinerja generasi milenial. Karakteristik setiap generasi yang berbeda-beda menuntut perusahaan untuk dapat memahami hal tersebut agar dapat memilih karyawan yang tepat dan mampu memenuhi keinginan karyawan, serta kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu”. Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2022:7), mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu

pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam mewujudkan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Kerjasama Tim

Menurut West dalam Andarias & Lutfi (2021), kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri.

Menurut Dwiarko & Pratiwi dalam Siagian (2020), kerjasama tim (teamwork) terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga kerjasama tim didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya.

Menurut Davis dalam Rizaldi (2020), kerjasama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang-orang di dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim. Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai kerjasama tim. Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kelompok yang relative kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, dan tugas yang menantang yang dapat lebih efisien bila dikerjakan oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan dan visi misi yang sama sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan di harapkan.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak

langsung.

Menurut Akbar,et al (2021:125), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus perhatikan atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi atau perusahaan .

Generasi Milenial

Berdasarkan time-line of generation yang dikonstruksikan oleh Zemke dkk.(Bencsik & Juhasz, 2017:92), generasi milenial merupakan generasi yang terdiri dari sekelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995. Generasi ini merupakan generasi yang lahir pada era awal munculnya teknologi dan digitalisasi.

(Bencsik & Juhasz, 2017:92), menyatakan Kondisi lingkungan tempat individu lahir dan berkembang tentunya akan berpengaruh pada karakteristik individu, sehingga individu-individu pada setiap generasi akan memiliki karakteristik yang berbeda antar generasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan sejumlah variabel yang dibagi menjadi dua bagian yaitu: variabel independent (variabel bebas) yaitu Displin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi dan variabel dependent (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berarti bahwa yang dimaksud dengan populasi dalam penelitian ini adalah kelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995 yang telah bekerja di Perusahaan Manufaktur Plastik. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan data yang didapatkan dari Perusahaan Manufaktur Plastik diketahui jumlah karyawan secara keseluruhan adalah 212 orang karyawan dengan rentang usia 18 hingga 56 tahun, sedangkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria populasi adalah sebanyak 160 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling. purposive sampling merupakan Strategi pengambilan sampel yang

memberikan kesempatan yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk menjadi sampel, Pengambilan data akan dilakukan dengan menggunakan online form. Waktu pengambilan data akan dilakukan pada bulan April - Mei 2024. Pengumpulan data dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh peneliti langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner yang diberikan serangkaian pertanyaan.

Pengujian data dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun teknik analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji T) (Memuat metode penelitian, objek, unit analisis, instrumen, dan teknik analisis yang digunakan).

HASIL PENELITIAN

Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik karyawan, berikut ini akan dikemukakan identitas responden berdasarkan klarifikasi Jenis kelamin, Usia dan lama bekerja yang diperoleh dari karyawan Manufaktur Plastik. Melalui pendeskripsian identitas responden ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai latar belakang responden penelitian, sehingga diharapkan dapat memahami kecenderungan jawaban yang diberikan responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil sebaran kuesioner diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan pada Manufaktur Plastik adalah sebanyak 62 orang yang terdiri dari 38 karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 61 % dan 24 karyawan berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase sebesar 39%. Berdasarkan hasil deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi dominan yaitu responden antara laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil sebaran kuesioner diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan Manufaktur Plastik adalah sebanyak 62 orang, yang terdiri dari 30 responden berusia 29-35 tahun dengan tingkat persentase sebesar 48%, 18 responden berusia 36-40 tahun dengan tingkat persentase sebesar 24% dan 14 responden berusia 41-50 tahun dengan tingkat persentase sebesar 23%. Berdasarkan hasil deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa

jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini berusia 29-35 tahun yaitu sebanyak 30 responden dengan tingkat persentase sebesar 48%.

Karakteristik Responden Lama Kerja

Hasil sebaran kuesioner diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan Manufaktur Plastik adalah sebanyak 62 orang, yang terdiri dari 51 responden lama kerjanya selama 1-5 tahun dengan tingkat persentase sebesar 82% dan 11 responden lama kerjanya selama 6-10 tahun dengan tingkat persentase sebesar 18%. Berdasarkan hasil deskriptif diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak dalam penelitian ini lama kerjanya selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 51 responden dengan tingkat persentase sebesar 82%.

Uji Deskriptif

Hasil uji deskriptif diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Hasil olah data menunjukkan bahwa jumlah responden (n) dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Dari data 62 responden skor terendah (minimum) sebesar 18 dan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 35, rata-rata(mean) dari skor jawaban variabel tersebut adalah 29,8 dan standar deviasi sebesar 3.94153.
2. Hasil olah data menunjukkan bahwa jumlah responden (n) dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Dari data 62 responden skor terendah(minimum) sebesar 17 dan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 35, rata-rata(mean) dari skor jawaban variabel tersebut adalah 29,9 dan standar deviasi sebesar 4,20722.
3. Hasil olah data menunjukkan bahwa jumlah responden (n) dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Dari data 62 responden skor terendah(minimum) sebesar 23 dan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 32 rata-rata(mean) dari skor Jawaban Variabel tersebut adalah 28,0 dan standar deviasi sebesar 2,40422.
4. Hasil olah data menunjukkan bahwa jumlah responden (n) dalam penelitian ini berjumlah 62 responden. Dari data 62 responden skor terendah(minimum) sebesar 27 dan skor jawaban tertinggi (maximum) sebesar 34 rata-rata(mean) dari skor Jawaban Variabel tersebut adalah 30,9 dan standar deviasi sebesar 1,57259.

Uji Normalitas

Hasil uji statistik Komogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai dari Asymp Sig. (2-Tailed) adalah sebesar 0,410. Yang artinya model regresi dalam penelitian ini variabel dependen maupun independen memiliki distribusi sampel normal karena

signifikasinya $0,410 > 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa distribusi bersifat normal pada taraf $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data SPSS diperoleh nilai tolerance variabel disiplin kerja adalah 0,386 yakni nilai tolerance lebih besar dari 0,10, kemudian untuk variabel kerjasama tim adalah $0,629 > 0,10$ yakni nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan untuk variabel kompensasi adalah $0,499 > 0,10$ yakni nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sementara itu untuk hasil perhitungan VIF (Variance Inflation Factor) juga menunjukkan nilai variabel disiplin adalah $2,591 < 10$, untuk variabel kerjasama tim adalah $1,590 < 10$, untuk variabel kompensasi adalah $2,002 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

Uji Determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,747 berarti 74,7% variasi dalam kinerja karyawan di sektor manufaktur plastik dapat dijelaskan oleh kombinasi dari disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi. Teori-teori seperti Teori Motivasi-Higiene dari Herzberg dan Model Karakteristik Pekerjaan oleh Hackman dan Oldham mendukung temuan ini dengan menggarisbawahi bahwa faktor-faktor seperti disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja berkontribusi pada kepatuhan dan efisiensi, kerjasama tim meningkatkan sinergi dan produktivitas, sementara kompensasi yang adil memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Namun, sisa 25,3% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi adalah faktor signifikan, ada variabel tambahan yang juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karier. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan memahami pengaruh dari faktor-faktor tambahan ini secara lebih mendalam.

Uji regresi Linear Berganda

Hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,675 + 0,612 + 0,612 + 0,746 + 0,502$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai α sebesar 29,675 menunjukkan variabel independent yaitu disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 29,675.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0,612 menunjukkan bahwa jika kinerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,612.
3. Nilai koefisien regresi kerja sama adalah sebesar 0,612 menunjukkan bahwa jika kerjasama tim mengalami kenaikan maka menaikkan konstanta kerjasama tim terhadap kinerja karyawan senilai 0,612.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,746 menunjukkan bahwa jika kompensasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,746.

Uji simultan(uji F)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 129,654 melebihi nilai F-tabel sebesar 3,252 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa nilai F-hitung yang tinggi dan signifikansi yang sangat kecil menunjukkan bahwa model yang melibatkan disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan pada industri manufaktur plastik.

Karena H_0 (hipotesis nol) ditolak dan H_3 (hipotesis alternatif) diterima, dapat disimpulkan bahwa ada bukti yang kuat bahwa disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak hanya satu faktor yang berperan, tetapi kombinasi dari ketiga variabel tersebut secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan dan peningkatan disiplin kerja, kerjasama tim, serta sistem kompensasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor tersebut.

Uji Hipotesis

Tabel 1. Uji Hipotesis

	B	Std. Error	T	Sig.
1 (Constant)	29.675	2.509	11.827	.000
Displin	.612	.084	4.148	.000
kerjasama tim	.612	.062	2.201	.000
kompensasi	.746	.121	2.375	.000

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel disiplin kerja memiliki hasil signifikan t terhadap kinerja karyawan sebesar $4,148 > t_{tabel} 1.670$ yang artinya H_1 diterima H_0 ditolak, dengan tingkat signifikan (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manufaktur Plastik.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kerjasama tim memiliki hasil signifikan t terhadap kinerja karyawan sebesar $2,201 > t_{tabel} 1.670$ yang artinya H_2 diterima H_0 ditolak (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kerjasama tim secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manufaktur Plastik.

3. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel kompensasi memiliki hasil signifikan t terhadap kinerja karyawan sebesar $2,375 > 1.670$ yang artinya H_2 diterima H_0 ditolak (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Manufaktur Plastik.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur plastik. Hasil pengujian statistik dengan nilai F-hitung sebesar 129,654 yang melebihi F-tabel 3,252 dan signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama

mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Koefisien determinasi sebesar 74,7% menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Secara parsial, disiplin kerja memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,148 yang melebihi t-tabel 1,670 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur plastik. Kinerja karyawan meningkat secara signifikan ketika disiplin kerja ditingkatkan, memperkuat peran penting dari kepatuhan dan tanggung jawab individu dalam konteks pekerjaan.

Selain itu, kerjasama tim dan kompensasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung untuk kerjasama tim sebesar 2,201 dan kompensasi sebesar 2,375, keduanya melebihi t-tabel 1,670 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa kedua faktor ini juga memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Ini menggarisbawahi pentingnya dukungan tim dan sistem kompensasi yang adil dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisyahbana, Farid, dkk. 2015. Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-bis*, vol.9, no.2
- Aprianggi, A., Sari, M. K., & Syahrul, A. R. 2018. Pengaruh kreativitas, kedisiplinan, Bencsik, A., & Juhasz, T. 2017. 'Y and Z generations at Workplaces'. *Journal of Competitiveness*, vol. 8, no. 3, pp.90-106.
- Chaerunniza, Winda J. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Bank CIMB Niaga Bandung. *Jurnal Ekonomi Inaba*, pp.1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, D. A. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Skripsi*, President University, Cikarang.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J 2018. Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3, no. 4, pp.417-424.
- Manik, Sudarmin 2017. Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor

- camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. vol.1, no.4, pp.257-264.
- Muhti, A. F., Sunaryo, H., & Khoirul, M 2017. Pengaruh kerjasama Tim dan kreativitas Sharma, Rahul., & Mani, Puja. 2012. 'Effective And Efficient Team Work: Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations'. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research*, vol.1, no.8, pp.154-171.
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. 2018. Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, vol. 6, no. 1, pp.12-23.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ulvatunajah, Novia., & Cahyospupro, Wibowo. 2019. Analisis kerjasama tim dan efisiensi kerja karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandung. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*. pp.1184-1193.
- Wairooy, A. 2017. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, vol. 4, no. 1, pp.15-24.
- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 37, no. 2, pp.2837.