



Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>
ISSN Online : 2809-4360

Pengaruh Kerjasama Tim, Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal

Ita Noviana Resmawati ^[1], Haifa Hannum Arija ^[2], Ageng Prasetyo ^[3]

[1] [2] [3] Universitas Selamat Sri
novianaaita@gmail.com[1]

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: (diisi editor) Diterima pada Disetujui pada Dipublikasikan pada</p> <p>Kata Kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel random sampling dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah yang menjadi responden adalah 93 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan (Uji F) juga membuktikan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R²) menunjukkan nilai 0,611, yang berarti 61,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan bisnis yang luar biasa menjadi faktor utama untuk mencapai tingkat keberhasilan perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan mengikuti standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan yang dapat dinilai dari hasil kinerja karyawan. Faktor kunci penentu yang harus dipertahankan sebagai faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam pengembangan bisnisnya yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan subyek dari setiap aktifitas dalam perusahaan. Peran Sumber Daya Manusia ini lah yang dapat membuat perusahaan tetap bertahan dan berkembang di era globalisasi sampai saat ini (Putra & Aprilianto, 2024).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifin et al., 2023). Menurut (Febriyanti Simatupang, 2019) kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan mencakup tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka untuk mencapai produktivitas serta hasil kerja yang baik,

baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Selain itu, karyawan juga diharapkan memiliki inisiatif dalam bekerja dan mampu bekerja sama dalam tim guna mencapai hasil yang optimal (Pujiastuti, Yunita, et al., 2024). Kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja kelompok. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja seseorang yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Sementara itu, kinerja kelompok adalah hasil gabungan dari beberapa individu yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas mereka (Pujiastuti, et al., 2024). Kinerja yang baik adalah yang senantiasa mematuhi aturan dan perintah dari atasan, serta memenuhi standar kualitas dan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Pra Wawancara

No	Pertanyaan	Hasil
1	Bagaimana Anda memastikan bahwa pekerjaan Anda selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan?	<ul style="list-style-type: none"> - (5 dari 10) pekerja melakukan pengecekan alat dan kualitas produk sebelum dan sesudah proses produksi - (5 dari 10) pekerja mematuhi SOP dan melakukan perbaikan terhadap kesalahan untuk menjaga standar kualitas.
2	Bagaimana Anda mengatur waktu untuk menyelesaikan tugas agar sesuai dengan target yang diberikan?	<ul style="list-style-type: none"> - (4 dari 10) pekerja mengatur jam kerja dengan baik, dan menjaga kecepatan kerja stabil agar pekerjaan selesai tepat waktu. - (6 dari 10) pekerja melakukan pengecekan hasil kerja untuk memastikan target tercapai tanpa mengorbankan kualitas.
3	Bagaimana cara Anda memastikan bahwa semua tugas Anda diselesaikan dengan baik tanpa memerlukan pengawasan yang ketat?	<ul style="list-style-type: none"> - (5 dari 10) pekerja menunjukkan tanggung jawab tinggi dengan melakukan pengecekan mandiri. - (5 dari 10) pekerja memastikan kualitas kerja tetap terjaga melalui disiplin dan inisiatif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien.
4	Bagaimana Anda biasanya berkolaborasi dengan rekan kerja yang memiliki cara kerja berbeda dari Anda?	<ul style="list-style-type: none"> - (5 dari 10) pekerja mencari solusi agar dapat meningkatkan kualitas. - (5 dari 10) pekerja terbuka terhadap perbaikan dan menjaga standar kualitas dan meningkatkan kinerja tim.
5	Bagaimana Anda biasanya merespons ketika melihat ada peluang untuk perbaikan dalam proses kerja?	<ul style="list-style-type: none"> - (6 dari 10) pekerja membantu penerapan perbaikan untuk mengoptimalkan proses kerja. - (4 dari 10) pekerja berkomitmen pada peningkatan kinerja melalui inisiatif pribadi.

Sumber : Pra Wawancara 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas pekerja menunjukkan tingkat tanggung jawab dan perhatian yang tinggi terhadap kinerja karyawan dengan melalui pengecekan secara mandiri dan merawat peralatan produksi dengan baik (Abdullah & Junianingrum, 2024). Manajemen waktu yang baik juga menjadi fokus utama, di mana pekerja berusaha mencapai target tanpa mengorbankan kualitas. Selain itu, inisiatif dalam memperbaiki proses kerja dan selalu mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi ditunjukkan

oleh banyak pekerja. Komitmen terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan terlihat dalam upaya mencari cara yang lebih efisien, terbuka terhadap perubahan, dan memberikan masukan untuk memperbaiki proses kerja. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas, efisiensi, dan tanggung jawab di tempat kerja (Apriliyanto, 2023.; Junianingrum et al., 2023).

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Teori Harapan

Teori Harapan (*Vroom's Expectancy Theory*) diperkenalkan oleh *Victor Vroom* pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*". Vroom, seorang profesor psikologi dari Universitas Yale, mengembangkan teori ini untuk memahami bagaimana individu membuat keputusan terkait motivasi di tempat kerja. Tidak seperti teori motivasi lainnya yang fokus pada kebutuhan internal atau faktor eksternal, Teori Harapan berpusat pada proses pengambilan keputusan individu dan bagaimana mereka menilai upaya mereka akan berdampak pada kinerja dan hasil yang diharapkan.

Vroom berpendapat bahwa motivasi karyawan tidak hanya ditentukan oleh kebutuhan atau insentif eksternal, tetapi juga oleh harapan karyawan mengenai apakah usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), apakah kinerja tersebut akan membawa hasil atau penghargaan (*instrumentality*), dan nilai atau kepuasan yang mereka peroleh dari hasil tersebut (*valence*). Dalam teori ini, motivasi dianggap sebagai hasil dari kalkulasi rasional antara usaha, hasil, dan penghargaan, yang mana karyawan akan termotivasi jika mereka percaya bahwa usaha keras mereka akan membawa hasil yang diinginkan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal

Menurut Ibrahim *et al.*, (2021) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung dengan berbagai keahlian dan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan Loyalitas Kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu dalam (Putra & Zusmawati, 2024), (Sinuhaji, 2020), (Febriyanti Simatupang, 2019). Kerjasama Tim merupakan aktivitas dimana sekelompok orang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dengan memanfaatkan kemampuan setiap anggota timnya.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja Karyawan

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal.

Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin membuat karyawan taat kepada aturan yang telah ditetapkan, menjalankan setiap intruksi kerja dengan benar sehingga proses produksi berjalan dengan baik. Kualitas produk dalam perusahaan dipengaruhi oleh kedisiplinannya dalam bekerja, dengan disiplin proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien (Hidayat, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi juga lebih mudah untuk bekerja sama dengan tim, sehingga dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian target perusahaan. Namun, sebaliknya jika disiplin kerjanya kurang dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan, serta menurunkan kualitas kerja yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan.

H2- : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal

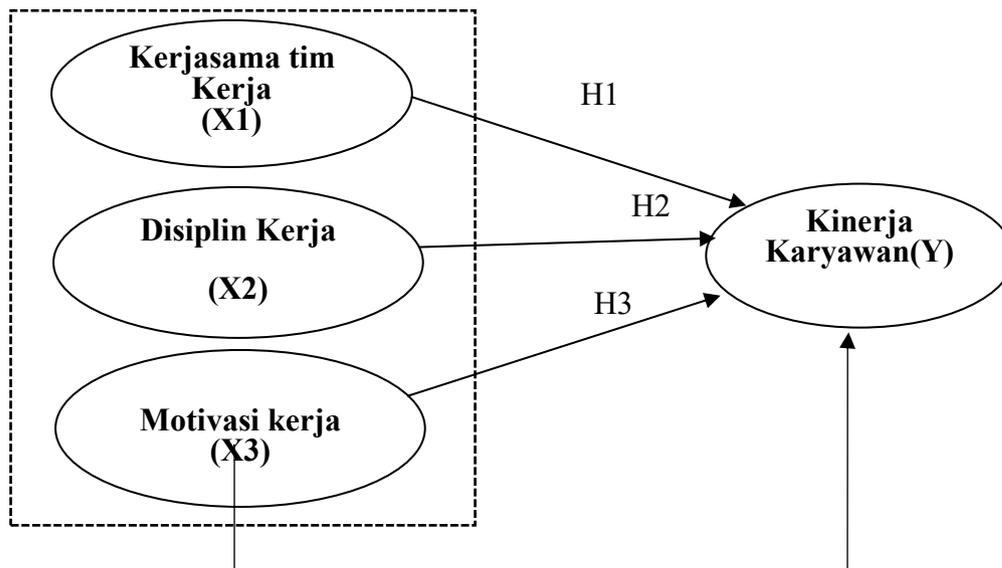
Menurut Syafruddin dalam (Sintya et al., 2023) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Tanpa motivasi, karyawan mungkin tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, apalagi melampaui standar, karena dorongan atau alasan untuk bekerja tidak terpenuhi.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Simangunsong et al., 2023), (Nurzakiah & Febrian, 2023), & (Saputri, 2024) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Sari Tembakau Harum mampu bekerjasama tim dengan baik, mematuhi kedisiplinan dalam perusahaan dan apabila karyawan merasa kurang disiplin atas perilakunya tiap hari dalam bekerja, mereka perlu diberikan *panishment* dan didukung dengan memotivasi agar mereka termotivasi kedepannya (Apriliyanto et al., 2024).

H4: Kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini hasil data melalui penyebaran kuesiner.

➤ Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	0	0%
2	Perempuan	93	100%

Total	93	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2.1 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini adalah perempuan sebanyak 93 orang atau 100%.

➤ **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Karakteristik responden berdasarkan status karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.2 Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Persentase
1	Belum Menikah	56	60%
2	Menikah	37	40%
Total		93	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2.2 diatas dapat diketahui bahwa persentase status karyawan yang menjadi responden yang belum menikah sebanyak 60% sedangkan yang sudah menikah sebanyak 40%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	3-6 Bulan	7	8%
2	1-2 Tahun	53	57%
3	2-4 Tahun	18	19%
4	>4 Tahun	15	16%
Total		93	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2.3 diatas dapat diketahui bahwa persentase lama bekerja responden terbanyak yaitu 1-2 tahun sebanyak 57%, lama bekerja 2-4 tahun sebanyak 19%, lama bekerja >4 tahun sebanyak 16%, dan paling sedikit lama bekerja selama 3-6 bulan yaitu sebanyak 8%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.4 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-23 Tahun	52	56%
2	23-28 Tahun	19	20%
3	28-33 Tahun	9	10%
4	>33 Tahun	13	14%
Total		93	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2.4 diatas dapat diketahui bahwa persentase usia responden terbanyak pada usia 18-23 tahun sebanyak 56%, usia 23-28 tahun sebanyak 20%, usia >33 tahun sebanyak 14%, usia paling sedikit 28-33 tahun sebanyak 10%.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.5 Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	18	19%
3	SMA	72	77%
4	DIPLOMA 3	0	0%
5	STRATA 1	3	3%
Total		93	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan table 2.5 diatas dapat diketahui bahwa persentase pendidikan paling banyak pada pendidikan SMA sebanyak 77%, pendidikan SMP sebanyak 19%, STRATA 1 sebanyak 3%, persentase pendidikan paling sedikit yaitu pendidikan SD dan DIPLOMA 3 sebanyak 0%.

Pengukuran Variabel

Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kerjasama Tim (X1)	Kerjasama tim merupakan proses bekerja dalam bekerja yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi Perkasa & Widyawati, (2024).	<ul style="list-style-type: none"> - Mau Bekerjasama - Mengungkapkan harapan yang positif - Menghargai Masukan - Memberikan Dorongan - Membangun semangat kelompok (Sandra dalam Perkasa & Widyawati, (2024)) 	Skala Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan (Hamali, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kehadiran Tata cara kerja Ketaatan pada atasan Kesadaran bekerja Tanggung jawab (Daulay <i>et al.</i>, 2019) 	Skala Likert

3	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah memberikan bimbingan atau arahan yang tepat, sumber daya, dan penghargaan kepada buat mereka tetap terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan anda Affini & Perkasa, (2021).	- Balas Jasa - Kondisi Kerja - Fasilitas Kerja - Pengakuan dari Atasan - Prestasi Kerja (Affandi dalam Nurzakiah & Febrian, (2023))	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu Wijaya & Fauji (2021) dalam (Nurzakiah & Febrian, 2023)	- Kualitas - Kuantitas - Tanggung Jawab - Kerjasama - Inisiatif (Affandi, 2018)	Skala Likert

Sumber : Jurnal acuan yang digunakan (2024)

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Dengan wawancara dapat memperoleh data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan orang-orang yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Sedangkan, dengan Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Dengan adanya kuesioner peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Untuk menjawab pertanyaan dengan mudah responden cukup memberikan (√) ada angka 1-5 yang sudah tersedia. Dimana skala 1 diartikan “sangat tidak setuju”, skala 2 “tidak setuju”, skala 3 “netral”, skala 4 “setuju”, dan skala 5 “sangat setuju”

Tabel 3.1 Ukuran Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Variabel Kerjasama Tim

Dalam penelitian ini variabel kerjasama tim diukur dengan menggunakan 5 indikator, dan terdapat butir pernyataan yang di lampirkan pada kusioner penelitian yang harus di isi oleh responden. Penilaian pada pernyataan kusioner ini menggunakan skala likert dengan 5 jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil analisis deskriptif kerjasama tim dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Kerjasama Tim

<i>Descriptive Statistics</i>					
<i>Indikator</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Mau Bekerjasama	93	1,00	5,00	4,2151	,73499
Mengungkapkan Harapan Yang Positif	93	1,00	5,00	4,1828	,72151
Menghargai Masukan	93	3,00	5,00	4,2366	,61499
Memberikan Dorongan	93	2,00	5,00	4,1183	,62292
Membangun Semangat Kelompok	93	1,00	5,00	4,1613	,78422
<i>Valid N (listwise)</i>	93				

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) untuk setiap indikator berada di sekitaran 4,1183 sampai 4,2366, menunjukkan kecenderungan responden untuk dapat memberikan sebuah penilaian yang tinggi pada aspek mau bekerjasama, mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, memberikan dorongan, dan membangun semangat kelompok. Sementara itu nilai standar deviasi masing-masing indikator sekitar 0,61499 hingga 0,78422 yang lebih kecil dari nilai mean. Hal ini dapat membuat data penyebaran relatif rendah atau tidak merata dan respon dari responden cukup terpusat dengan rata-rata, hal ini dapat menunjukkan adanya konsistensi terkait responden dengan 5 indikator tersebut.

Variabel Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator, dan terdapat butir pernyataan yang di lampirkan pada kusioner penelitian yang harus di isi oleh responden. Penilaian pada pernyataan kusioner ini menggunakan skala likert dengan 5 jawaban dimana skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil analisis deskriptif disiplin kerjadapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Analisis Deskripti Disiplin Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
<i>Indikator</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Tingkat Kehadiran	93	3,00	5,00	4,5269	,63574
Tata Cara Kerja	93	3,00	5,00	4,4946	,54421
Ketaatan Pada Atasan	93	3,00	5,00	4,4731	,54357
Kesadaran Bekerja	93	3,00	5,00	4,4839	,54400
Tanggung Jawab	93	3,00	5,00	4,4409	,57977

Valid N (listwise)	93
--------------------	----

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) untuk indikator kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berkisar antara 0,44409 sampai 0,44945 hal ini menunjukkan lebih kecil dibandingkan dngan nilai rata-rata (*mean*). Nilai deviasi masing-masing indikator berada dalam waktu 0,54400 -0,63574, lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata (*mean*).

4.3.3 Variabel Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator, dan terdapat butir pernyataan yang di lampirkan pada kusioner penelitian yang harus di isi oleh responden. Penilaian pada pernyataan kusioner ini menggunakan skala likert dengan 5 jawaban dimana sekor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil analisis motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
<i>Indikator</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Dorongan Mencapai Tujuan	93	3,00	5,00	4,3226	,51417
Semangat Kerja	93	3,00	5,00	4,4301	,57856
Inisiatif	93	3,00	5,00	4,2258	,57349
Kreatifitas	93	2,00	5,00	4,0645	,70413
Valid N (listwise)	93				

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bawa nilai rata-rata (*mean*) untuk indikator dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas yang berkisar antara 0,40645 sampai 0,44301 hal ini dapat menunjukkan hasil respon positif dari responden. Nilai *standar deviasi* berkisar antara 0,51417 sampai 0,70413, lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata (*mean*) pada setiap indikator. Hal ini menunjukkan pendapat responden terkait pernyataan dalam indikator tersebut konsisten.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 5 indikator, dan terdapat butir pernyataan yang di lampirkan pada kusioner penelitian yang harus di isi oleh responden. Penilaian pada pernyataan kusioner ini menggunakan skala likert dengan 5 jawaban dimana sekor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Hasil analisis deskriptif kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

<i>Descriptive Statistics</i>					
<i>Indikator</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Kualitas Kerja	93	3,00	5,00	4,2151	,62292
Kuantitas Kerja	93	3,00	5,00	4,1398	,68511
Tanggung Jawab	93	3,00	5,00	4,4086	,53642
Kerjasama	93	3,00	5,00	4,1398	,63574
Inisiatif	93	3,00	5,00	4,2688	,57369

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata (*mean*) untuk indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif berkisar antara 4,1398 sampai 4,4086, hal ini menunjukkan hasil respon positif dari responden. Nilai deviasi masing-masing indikator berada dalam rentang 0,53642 sampai 0,68511, lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata (*mean*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pendapat responden relative konsisten terhadap 5 indikator yang telah diukur.

Hasil Uji Analisis Data Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	X1.1	0,787	0,171	Valid
	X1.2	0,863	0,171	Valid
	X1.3	0,826	0,171	Valid
	X1.4	0,803	0,171	Valid
	X1.5	0,865	0,171	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,729	0,171	Valid
	X2.2	0,871	0,171	Valid
	X2.3	0,870	0,171	Valid
	X2.4	0,824	0,171	Valid
	X2.5	0,858	0,171	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,734	0,171	Valid
	X3.2	0,851	0,171	Valid
	X3.3	0,847	0,171	Valid
	X3.4	0,845	0,171	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,825	0,171	Valid
	Y2	0,843	0,171	Valid
	Y3	0,775	0,171	Valid
	Y4	0,719	0,171	Valid
	Y5	0,835	0,171	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui nilai r hitung > r tabel untuk n = 93 yaitu 0,171 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel kerjasama tim, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
Kerjasama Tim	0,884	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,883	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,834	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,857	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa keempat variabel memiliki nilai *Cronvach's Alpha* > 0,60 yang artinya variabel kerjasama tim, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogrov-Smirnov One-Sample

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		93	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	1.49793050	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.113	
	<i>Positive</i>	.093	
	<i>Negative</i>	-.113	
<i>Test Statistic</i>		.113	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.005 ^c	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	.173 ^d	
	<i>95% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	.166
		<i>Upper Bound</i>	.181

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil uji normalitas diatas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa nilai signifikasi awal 0,005 lebih kecil dari 0,05 yang artinya data tidak berdistribusi normal, Setelah di exact menggunakan metode *Exact Monte Carlo* dengan *Confidence Level* 95%, nilai signifikasi akan mengalami kenaikan yang menigkat menjadi 0,173. Dapat diketahui bahwa kesimpulan dari data tersebut berubah, yaitu data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas

<i>Coefficients^a</i>			
		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kerjasama Tim	.620	1.614

Disiplin Kerja	.442	2.264
Motivasi kerja	.375	2.665

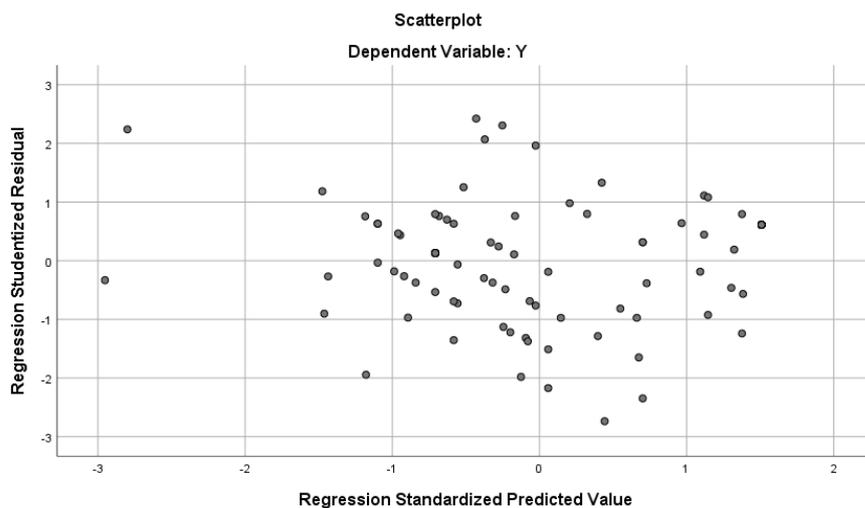
a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi kerja bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala multikolonieritas karena memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 yaitu pada variabel kerjasama tim nilai *VIF* sebesar 1.614., nilai *tolerance* sebesar 0.620, disiplin kerja nilai *VIF* sebesar 2.264, nilai *tolerance* sebesar 0.442, motivasi kerja nilai *VIF* sebesar 2.665, nilai *tolerance* sebesar 0.375. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan independen lainnya atau bisa dikatakan bebas dari multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil grafik scatterplot pada gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terbukti bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu model regresi layak untuk digunakan karena tidak terganggu oleh heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>				<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>			Beta

1	(Constant)	2.681	1.599		1.677	.097
	Kerjasama Tim	.051	.070	.061	.734	.465
	Disiplin Kerja	.243	.101	.234	2.396	.019
	Motivasi kerja	.702	.133	.561	5.284	.000

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,681 + 0,051X_1 + 0,243X_2 + 0,702X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- A : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Garis Regresi
- B1 : Koefisien Regresi Variabel Kerjasama Tim
- B2 : Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja
- B3 : Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja
- X1 : Variabel independen (Kerjasama Tim)
- X2 : Variabel independen (Disiplin Kerja)
- X3 : Variabel independen (Motivasi Kerja)
- E : Standart Error/ variabel pengganggu

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan maknanya sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta adalah 2,681 dapat diartikan bahwa jika semua variabel bebas (kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi kerja) memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan sebesar 2,681 poin, dengan asumsi faktor lain diluar model dianggap konstan.
- 2) Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X₁) bernilai positif, hal ini dapat diketahui bahwa apabila kerjasama tim membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya setiap ada peningkatan pada kerjasama tim sebesar 1 maka mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.051.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) bernilai positif, hal ini dapat diketahui bahwa apabila disiplin kerja membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya ada peningkatan pada disiplin kerja sebesar 1 maka mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat 0.243.
- 4) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₃) bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya setiap ada peningkatan pada motivasi kerja sebesar 1 maka mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.702.

Uji t Parsial

Tabel 4.10 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.681	1.599		1.677	.097
	Kerjasama Tim	.051	.070	.061	.734	.465
	Disiplin Kerja	.243	.101	.234	2.396	.019
	Motivasi kerja	.702	.133	.561	5.284	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) pada tabel 4.10 diatas, maka dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut :

- 1) Uji parsial pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
Variabel kerjasama tim memiliki t hitung sebesar $0,734 < t$ tabel $df (89) = 1,662$. Dengan nilai signifikansi $0,465 > 0,05$. Kesimpulan yang diambil adalah H_0 diterima, dan H_1 ditolak, yang artinya kerjasama tim (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Uji parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Variabel disiplin kerja memiliki t hitung sebesar $2,396 > t$ tabel $df (89) = 1,662$. Dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Uji parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar $5,284 > t$ tabel $df (89) = 1,662$. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan yang diambil adalah H_0 ditolak, dan H_3 diterima, yang artinya motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.818	3	114.273	49.268	.000 ^b
	Residual	206.429	89	2.319		
	Total	549.247	92			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji simultan F pada tabel 4.11 dengan F hitung sebesar 49,268 dan nilai signifikan 0,000. Hal ini dapat di ketahui bahwa dengan tingkat signifikansi di bawah 5% ($\alpha=0,05$) dan F hitung $49,268 > F$ tabel 2,70. Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.790 ^a	.624	.611	1.523

a. *Predictors: (Constant)*, Motivasi kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber : Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,611. Hal ini berarti 61,1% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kerjasama tim (X1), disiplin kerja (X), Motivasi kerja (X3) sedangkan sisanya (100%-61,1%) yaitu 38,9 % kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal. Dari pengujian secara parsial dan secara simultan yang menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar 0,734 < t tabel 1,662, dan nilai signifikansi 0,465 > 0,05. Dengan demikian H0 diterima, dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim di PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal kurang memadai dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika kerjasama tim semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kerjasama tim yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja karyawannya.

Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu- individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling bergantung antara satu dengan yang lain (Pujiastuti et al., 2022). Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi satu sama sama lain serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah & Purnama, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar 2,396 > t tabel 1,662 dengan nilai signifikansi 0,019 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima

yang artinya adanya angka yang positif dan signifikan ini mengindikasikan semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal.

Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan yang bersangkutan Agustini dalam (Saputri, 2024). Berdasarkan hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simangunsong et al., 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t hitung $5,284 > t$ tabel $1,662$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya adanya angka yang positif dan signifikan ini mengindikasikan jika suatu kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dengan baik, maka kinerja karyawan pada PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal akan meningkat.

Menurut Syafruddin dalam (Sintya et al., 2023) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil ini sejalan dengan penelitian (Sintya et al., 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kerjasama tim, disiplin kerja, dan Motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung sebesar $49,268 > F$ tabel $2,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tembakau Cepiring, Kendal. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simangunsong et al., 2023), (Nurzakiah & Febrian, 2023), & (Saputri, 2024) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa kerjasama tim, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, variabel kerjasama tim, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Tembakau Harum Cepiring, Kendal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kerjasama yang tinggi tidak berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
4. Variabel Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Berdasarkan bahwa nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,611. Hal ini berarti 61,1% menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X), dan Motivasi kerja (X3) mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) 61,1 % sedangkan sisanya 38,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Purnama, E. (2023). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . INDOLAKTO*. 2(1).
- Apriliyanto, N. (n.d.). *COMPETITIVE ADVANTAGE AS A MEDIATION FACTOR THAT INFLUENCES THE SUSTAINABILITY OF HALAL SMEs* (Vol. 12, Issue 2).
<https://ejournal.stiesyariah bengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>
- Apriliyanto, N., Gilang Kharisma Putra, & Kuwatno. (2024). Potential Purchasing Decision on Eco-friendly Products: A Study on Electric Motorcycle Consumers. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 69–84. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v11i1.12428>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33.
<https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Febriyanti Simatupang. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar*. 5(1), 50–65.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (n.d.). *REPURCHASE INTENTION BASED ON E-SERVICE QUALITY AND CUSTOMER TRUST AT THREE TOP BRAND E-COMMERCE INDONESIA* (Vol. 12, Issue 2). <https://ejournal.stiesyariah bengkalis.ac.id/index.php/iqtishaduna>
- Kharisma Putra, G., & Apriliyanto, N. (2024). *FACTORS AFFECTING MSMES' INTEREST IN USING SHARIA CROWDFUNDING MEDIATED BY PERCEPTION* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v11i1.12428>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 116–126.
- Pujiastuti, A., Nurhidayah, S. A., & Sulistiyanto, T. J. (2024). Does sharia compliance enhance ESG performance to better firm performance? *Diponegoro International Journal of Business*, 7(2), 177–190.
<https://doi.org/10.14710/dijb.7.2.2024.177-190>
- Pujiastuti, A., Saefudin, Yunita, R. D. S., & Astuti, Y. (2022). Capital Structure Adjustment Speed in Indonesia: Does Sharia Compliance Matter? *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(3), 219–238.
<https://doi.org/10.22515/shirkah.v7i3.529>
- Pujiastuti, A., Yunita, R. D. S., & Astuti, F. Y. (2024). ESG PERFORMANCE, DEBT EQUITY CHOICES, AND RAPID ADJUSTMENTS IN INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 21(1), 64–84. <https://doi.org/10.21002/jaki.2024.04>
- Putra, W. M., & Zusmawati. (2024). Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 374–386.
- Saputri, R. (2024). *Pengaruh Kerjasama tim < Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 266–277.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPDIT CU PARDOMUAN DOLOK SANGGUL E*. 5(September), 1–14.
- Sintya, D. N. P. D., Nyoman, M. I., & Rini, W. S. (2023). *Jurnal EMAS*. *Jurnal EMAS*, 3(9), 51–70.
- Sinuhaji, E. (2020). *pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan*. 1(September), 29–34.
- Zaini Abdullah, L., & Junianingrum, S. (2024). *THE ROLE OF CONSUMER SATISFACTION IN MEDIATING FACTORS AFFECTING OMNICHANNEL-BASED REPURCHASE INTENTION* (Vol. 13, Issue 2). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v11i1.12428>