

## PENGARUH KERJA SAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SOLUSI BANGUN ANDALAS

Yannik Ariyati<sup>1</sup>, Irma Yanti<sup>2</sup>, Sri Mulyati<sup>3</sup>  
<sup>123</sup>Universitas Riau Kepulauan

**Corresponding Author:** Yannik Ariyati email: [yannik\\_ariyati@yahoo.co.id](mailto:yannik_ariyati@yahoo.co.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan*

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis serta mengetahui pengaruh kerja sama tim, kemampuan kerja, pengembangan karir, serta pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Andalas. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form. Populasi penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan dan pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian Kerja sama tim (X1) dengan signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan  $T_{hitung} -5,891 > T_{tabel} 2,018$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hasil penelitian Kemampuan kerja (X2) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 13,868 > T_{tabel} 2,018$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hasil penelitian Pengembangan karir (X3) dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 13,875 > T_{tabel} 2,018$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hasil penelitian Pengawasan kerja (X4) dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 2,991 > T_{tabel} 2,018$ . Hasil penelitian ini menampilkan Kerja sama tim, kemampuan kerja, pengembangan karir serta pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Solusi Bangun Andalas. Hal ini terlihat dari hasil nilai  $F_{hitung} 199,892 > F_{tabel} 2,594$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$

---

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dan tantangan semakin sulit terutama dalam bidang perekonomian, dimana tidak hanya persaingan di tingkat lokal, regional dan nasional, namun juga persaingan global dari banyak negara yang siap bersaing. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dalam

perkembangan globalisasi, khususnya dengan diterapkannya kinerja karyawan yang baik dapat tercipta melalui berbagai aspek yang ada di perusahaan dalam aktivitas sehari-harinya. Salah satunya adalah kerja sama tim. Kerja sama tim adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan

Kerja sama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama yang mempunyai keahlian berbeda-beda dan terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan kerja sama tim, karyawan dapat bertukar pikiran dan informasi untuk memudahkan pencapaian tujuan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih baik dibandingkan dengan kinerja masing-masing individu di perusahaan

kemampuan kerja adalah ekspresi pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja yang menunjukkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. kemampuan kerja yang baik juga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pengembangan karir adalah suatu proses yang dapat meningkatkan jabatan dengan kemampuan yang ada. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang dilakukan seseorang, sehingga proses kerja mencapai hasil yang diinginkan.

Masalah yang masih terdapat dalam kerja sama tim di PT. Solusi Bangun Andalas yang disebabkan kurangnya komunikasi dan motivasi, seringkali pekerjaan dilakukan secara individu tanpa memperhitungkan kerja sama tim. Permasalahan dalam kemampuan kerja di PT. Solusi Bangun Andalas yang disebabkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan. Permasalahan dalam pengembangan karir di PT. Solusi Bangun Andalas masih belum adanya pengembangan karir yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keahlian karyawan demi kelangsungan hidup karyawan ke jenjang yang lebih tinggi lagi perusahaan tersebut. Permasalahan dalam pengawasan kerja di PT. Solusi Bangun Andalas kurangnya pengawasan leader kepada karyawan pada saat proses produksi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dan sampel yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Solusi Bangun Andalas dengan jumlah 47 orang dari data yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2022), hasil penelitian yang valid ada bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya Hasil uji validitas pada variabel Kerja Sama Tim(X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengembangan Karir(X3), Pengawasan Kerja (X4), terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid yaitu:

1. Nilai  $r$  Hitung  $>$   $r$  Tabel, maka dinyatakan valid dengan nilai  $r$  Tabel = 0.2876
2. Nilai  $sig.$   $<$   $\alpha$ , maka dinyatakan valid dengan nilai  $\alpha = 0,05$

### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas pada variabel kerja sama tim, kemampuan kerja, pengembangan karir, dan pengawasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa

jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka hal ini menunjukkan setiap item pernyataan dalam kuesioner handal atau reliabel atau dengan kata lain, semua pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel

### Uji Normalitas

Menurut Yudi Admaja (2013), model regresi memiliki data sisa yang terdistribusi normal. Ada berbagai cara untuk menguji apakah data Anda dianggap terdistribusi normal. Berdasarkan hasil Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05(alpha),Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

### Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Deteksi multikolonieritas menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL) Menurut Sahir (2021). Semakin besar nilai VIF maka diduga terjadi multikolonieritas antar variabel independen. Jika VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi multikolonieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Penyimpangan heteroskedastisitas berarti varians variabel dalam model tidak sama (tidak konstan). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearman Menurut Sugiyono (2022). Diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas antar variabel bebas karna nilai signifikan masing-masing variabel >0,05.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,426	2,544		,953	,346
Kerja Sama Tim	-,423	,240	-,512	-1,767	,084
Kemampuan Kerja	,495	,119	,520	4,160	<,001
Pengembangan Karir	,634	,152	,746	4,162	<,001
Pengawasan Karyawan	,174	,194	,175	,897	,375

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regredi linear berganda sebagai berikut:  **$Y=2,426-0,423+0,495+0,634+0,174$**

a) Hipotesis 1 : Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X1 terhadap Y adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-5,891 < 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 terima, artinya tidak terdapat

- pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Hipotesis 2 : Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X2 terhadap Y adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $13,868 > 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
  - Hipotesis 3: Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X3 terhadap Y adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $13,875 > 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
  - Hipotesis 4 : Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X4 terhadap Y adalah  $0,005 > 0,05$  dan nilai t hitung  $2,991 > 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji T (Parsial)

**Tabel 2 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficient	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	2,426	,763		3,178	,003
Kerja Sama Tim	-,423	,072	-,628	-5,891	<,001
Kemampuan Kerja	,495	,036	,637	13,868	<,001
Pengembangan Karir	,634	,046	,915	13,875	<,001
Pengawasan Kerja	,174	,058	,215	2,991	,005

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

- Hipotesis 1 : Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X1 terhadap Y adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $-5,891 < 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 terima, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- Hipotesis 2 : Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X2 terhadap Y adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $13,868 > 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

- c. Hipotesis 3: Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X3 terhadap Y adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $13,875 > 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- d. Hipotesis 4 : Diketahui nilai sig. untuk pengaruh uji t (parsial) X4 terhadap Y adalah  $0,005 > 0,05$  dan nilai t hitung  $2,991 > 2,018$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kerja sama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 3 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	112,211	4	28,053	199,89	<,001
	n				2	<sup>b</sup>
	Residual	5,894	42	,140		
	Total	118,105	46			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, Kerja Sama Tim

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai Fhitung  $199,892 > F_{tabel} 2,594$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Berarti H0 ditolak dan Ha diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerja Sama Tim (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Pengawasan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,631	,596	1,249

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, Kerja Sama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai R Square sebesar 0,631 artinya pengaruh variabel Kerja Sama Tim, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, dan Pengawasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya yaitu 36,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel Kerja Sama Tim (X1) nilai Thitung  $-5,891 > T_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muh. Saifuddin, Rr. Hawik Ervina Indiworo, Ika Indriasari (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Kaligawe

**2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel komunikasi (X2) nilai Thitung  $13,868 > T_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kemampuan kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kevin C. Tangkawang, Victor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang, (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah

**3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel komunikasi (X2) nilai Thitung  $13,875 > T_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh pengembangan karir (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Daniel Imam Hari Basuki, Darsono (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayamas Intitama Semarang

**4. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat variabel komunikasi (X2) nilai Thitung  $2,991 > T_{tabel} 2,018$  dan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kemampuan kerja (X2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rosinta Romauli Situmeang (2017) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan

**5. Pengaruh Kerja Sama Tim, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) diperoleh nilai Fhitung  $199,892 > F_{tabel} 2,594$  dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim (X1), kemampuan kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan pengawasan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai R sebesar 63,1%. Hal ini berarti kerja sama tim (X1), kemampuan kerja (X2), pengembangan karir (X3), dan pengawasan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif sekitar 63,1 terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Andalas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muh. Saifuddin, Rr. Hawik Ervina Indiworo, Ika Indriasari (2023), Kevin C. Tangkawang, Victor P. K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2019), Daniel Imam Hari Basuki, Darsono (2022), dan Rosinta Romauli Situmeang (2017). yang menyatakan bahwa Kerja Sama Tim, kemampuan kerja,

pengembangan karir dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Andalas.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Solusi Bangun Andalas.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Solusi Bangun Andalas.
4. Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PT. Solusi Bangun Andalas.
5. Kerja Sama Tim, Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir, dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Andalas.

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu :

1. Pada variabel kerja sama tim yang perlu diperhatikan adalah membangaun komunikasi yang jelas dan efektif serta memberikan motivasi terhadap karyawan PT. Solusi Bangun Andalas untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada variabel kemampuan kerja perusahaan diharapkan untuk membuat pelatihan agar dapat memahami kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
3. Pada variabel pengembangan karir sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan aspek karir yang dimiliki oleh karyawan PT. Solusi Bangun Andalas, dikarenakan untuk meningkatkan keahlian demi kelangsungan hidup karyawan kejenjang yang lebih tinggi lagi.
4. Pada variabel pengawasan kerja perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengawasan CCR Operator kepada karyawan PT. Solusi Bangun Andalas
5. Pada variabel kinerja karyawan PT. Solusi Bangun Andalas diharapkan lebih serius memperhatikan kinerja karyawan demi berlangsungnya kelancaran didalam perusahaan tersebut sehingga perusahaan akan semakin maksimal dalam mencapai tujuannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Calvina Dwi Kolim. (2020). Pengaruh Pengawasan, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Cabang . *Jurnal Manajemen*, 1-8.
- Cut Ermiati. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtandi Provisisi Sumatera Utara. *MBIA*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

- Muslichah Erma Widiani. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen* . Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. JAKARTA: PT Grasindo.
- Ina Namora Putri Siregar, S. Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sejahtera Putra . *6 no 1*(2301-6256).
- Kaswan. (2013). *Leadership and Teamworking* . Bandung : Alfabeta.
- Maychel B. A. Wuwungan. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja . *Jurnal EMBA*, 75-84.
- Moch Aminundin Hadi. (2015). *Praktis Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surakarta: PPE PRESS.
- H. Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Rona Tanjung. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja . *Dimensi*, 342-359.
- Sahir. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bantul- Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Widiya Ananda. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 106-118.
- Yudiatmaja, F. (2013). *Analisis regresi dengan menggunakan aplikasi komputer statistik SPSS*. Jakarta: PT Gramedia Puataka Utama.