

## PENGARUH DISIPLIN DAN KERJA SAMA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATKER PJN WILAYAH II PROV. SULSEL

ST. Ainun Fatimah  
STIE YPUP Makassar  
Email: [fatimahainun2304@gmail.com](mailto:fatimahainun2304@gmail.com)

Rohani  
STIE YPUP Makassar  
Email: [rohanirohani.stieypup@gmail.com](mailto:rohanirohani.stieypup@gmail.com)

Syahrul Mansyur  
STIE YPUP Makassar  
Email: [syahrul.mansur81@gmail.com](mailto:syahrul.mansur81@gmail.com)

### **Abstract**

*ST. Ainun Fatimah, 2025. Analysis of Discipline and Cooperation on Employee Performance at the PJN Regional Office II of South Sulawesi Province. Supervised by Rohani and Syahrul Mansyur*

*This study aims to determine the influence of discipline and cooperation on employee performance at the National Road Implementation Unit (Satker PJN) Region II Office in South Sulawesi Province. Discipline and cooperation are two important factors in creating optimal employee performance in a government work environment. This study employs a quantitative approach using a survey method, where data is collected through questionnaires distributed to a number of employees as respondents. Data analysis is conducted using multiple linear regression to measure the simultaneous and partial effects of independent variables (discipline and cooperation) on the dependent variable (employee performance). The results of the study indicate that both discipline ( $X_1$ ) and cooperation ( $X_2$ ) have a positive and significant influence on employee performance ( $Y$ ), both partially and simultaneously. Discipline has a significance value of 0.026 ( $<0.05$ ) with a t-value of 2.346, while cooperation has a significance value 0.013 ( $<0.05$ ) with a t-value of 2.641. Simultaneously, the F-value is 18.534  $>$  F-table 3.26 with a significance level of 0.000, indicating that both variables jointly influence work productivity. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.779 indicates that 77.9% is influenced by these variables, while 22.1% is influenced by other factors outside the scope of this study. Thus, improving discipline and cooperation can significantly enhance employee performance in the PJN II Regional Office of South Sulawesi Province.*



**Keywords:** discipline, cooperation, employee performance

## Abstrak

ST. Ainun Fatimah, 2025. Analisis Disiplin Dan Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satker PJN Wilayah II Provinsi Sulawesi Selatan. Dibimbing Oleh Rohani Dan Syahrul Mansyur

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kerja sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional (Satker PJN) Wilayah II Provinsi Sulawesi Selatan. Disiplin dan kerja sama merupakan dua faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal di lingkungan kerja pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada sejumlah pegawai sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh simultan maupun parsial antara variabel independen (disiplin dan kerja sama) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin (X1) maupun kerja sama (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial, disiplin kerja memiliki nilai singnifikansi 0,026 (<0,05) dengan t-hitung 2,346, sedangkan kerja sama memiliki nilai singknifikasi 0.013 (<0,05) dengan t-hitung 2,641 secara simultan, nilai F-hitung sebesar 18,534>tabel 3,26 Dengan singknifikasi 0,000, yang berarti kedua variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,779menunjukkan bahwa 77,9% sedangkan 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan disiplin dan kerja sama dapat meningkatkan kinerja pegawai secara singknifikasi di lingkungan satker PJN wilayah II Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** disiplin, kerja sama, kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisiens dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan. Pegawai sebagai sesuatu sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan modern yang secara canggih dan otomatis. Disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dimana seorang pegawai taat terhadap peraturan yang sudah di sepakati pihak atas dan bawah.



Suatu instansi atau organisasi yang merupakan kumpulan dari orang-orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai yang telah direncanakan. Namun untuk mencapai tujuan yang efektif maka dibutuhkan manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dari perkembangan baik di tempat kerja maupun diri sendiri.

Terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Jika semua lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka sebaliknya seorang pegawai tidak akan ikut disiplin, untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja menjadi panutan bagi para pegawai.

Surisno (2013), mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Kantor satker pjn Wilayah II prov.sulsel Makassar menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya. Tingginya frekensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejemuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidak mampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Disiplin kerja adalah kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan dan norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih produktif, sesuai dengan tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu, meminimalkan kesalahan, dan menjaga kualitas pekerjaan.

Kerja sama antar pegawai juga mempengaruhi kinerja secara signifikan. Kolaborasi yang baik di dalam tim mempermudah penyelesaian tugas secara lebih efektif. Pegawai yang mampu bekerja sama dalam tim dapat membagi beban kerja dan mendukung satu sama lain, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang harmonis, dengan



komunikasi yang baik dan saling menghargai, menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran pegawai, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawai. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar pegawainya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin di lingkungan kerja sering kali meliputi aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta kedisiplinan dalam mengikuti aturan kantor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis pengaruh variabel-variabel independen (disiplin kerja dan kerja sama) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Penelitian kuantitatif ini juga akan menguji hubungan antarvariabel melalui pengumpulan data numerik, yang dianalisis menggunakan statistik inferensial. Penelitian ini dilakukan di Kantor satker pjn Wilayah II prov. Sulsel, dan akan dilaksanakan selama satu bulan mulai dari persiapan hingga analisis data.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berkerja di kantor satker pjn wilayah II prov. Sulsel, sebanyak 35 pegawai tetap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi menjadi sampel penelitian yaitu 35 orang pegawai tetap.

## Teknik Analisis Data

### *Uji validitas dan Uji reliabilitas*

Uji Validitas adalah suatu alat untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur koesioner. Uji validitas penelitian ini, menggunakan produk moment pengelolaan data dengan bantuan program SPSS. Tingkat rendahnya validitas alat menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpan dari variabel yang dimaksud.

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas



yang sering digunakan oleh cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha  $> 0,6$ .

### ***Uji Regresi Linear Berganda***

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu pengaruh disiplin (X1) dan kerja sama (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26.

### ***Koefisien determinasi***

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi koneksi variabel pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa besar presentase variabel independen yang digunakan dalam model, mampu menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### ***Uji t (Parsial)***

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu. Disiplin (X1) kerja sama (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial. Jika signifikansi  $t < 0,05$  maka dapat dinayatakan variabel bebas secara individu berpengaruh signifikansi terhadap variabel yang digunakan.

### ***Uji F (simultan)***

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen disiplin (X1) kerja sama (X2) secara bersama-sama mempunyai signifikansi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan 35 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 20 orang dengan presentase (57,2%), dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase (42,9%). Berdasarkan tingkat usia bahwa responden yang berusia 22-29 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase (8,6%), responden pada usia 30-36 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase (62,8%), responden yang



berusia 37-43 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase (20,1%), responden berusia 44-50 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase (8,7%).

### **Uji Validitas dan Realibilitas**

#### *Uji Validitas*

Uji validitas digunakan untuk mengatasi sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

<b>Correlations</b>				
Variabel	item	r Hitung	r tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.722	0.338	VALID
	X1.2	0.777	0.338	VALID
	X1.3	0.865	0.338	VALID
	X1.4	0.753	0.338	VALID
	X1.5	0.751	0.338	VALID
	X1.6	0.763	0.338	VALID
	X1.7	0.643	0.338	VALID
	X1.8	0.763	0.338	VALID
	X1.9	0.759	0.338	VALID
	X1.10	0.746	0.338	VALID

<b>Correlations</b>				
Variabel	item	r Hitung	r tabel	Kesimpulan
Kerja Sama (X2)	X2.1	0.891	0.338	VALID
	X2.2	0.897	0.338	VALID
	X2.3	0.907	0.338	VALID
	X2.4	0.792	0.338	VALID
	X2.5	0.904	0.338	VALID
	X2.6	0.822	0.338	VALID
	X2.7	0.817	0.338	VALID
	X2.8	0.814	0.338	VALID
	X2.9	0.829	0.338	VALID
	X2.10	0.808	0.338	VALID



Correlations				
Variabel	item	r Hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.877	0.338	VALID
	Y2	0.796	0.338	VALID
	Y3	0.908	0.338	VALID
	Y4	0.851	0.338	VALID
	Y5	0.908	0.338	VALID
	Y6	0.849	0.338	VALID
	Y7	0.759	0.338	VALID
	Y8	0.733	0.338	VALID
	Y9	0.811	0.338	VALID
	Y10	0.888	0.338	VALID

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan hasil Uji Validitas pada table diatas, seluruh pernyataan pada variabel Disiplin kerja (X1), Kerja Sama (X2), Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,338). Dengan demikian semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian valid.

### ***Uji Reliabilitas***

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS statistik 20 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Crombach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $(\alpha) \geq 0,060$ .

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Kketetragan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,914	Reliabel
2.	Kerja Sama (X2)	0,956	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,953	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2025



Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel Disiplin Kerja (X1), Kerja Sama (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian ini diolah dengan menggunakan SPSS 26 untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh Disiplin dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Satker PJN Wilayah III prov. Sulsel.

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,573	4,127		1,835	,076
	X1	,370	,158	,378	2,346	,025
	X2	,372	,141	,425	2,641	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1, X_2$$

(Kinerja) = 7,573 + 0,742 (disiplin dan kerja sama)

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 7,573. Berarti bahwa jika disiplin kerja (X1), kerja sama (X2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 7,573.
- Nilai koefisien regresi adalah 0,742. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kerja sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai jika taat terhadap peraturan instansi maka akan diperkirakan kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### Uji T Parsial

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini.



**Tabel 4. Hasil Uji-t Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 7,573	4,127		1,835	,076
	X1 ,370	,158	,378	2,346	,025
	X2 ,372	,141	,425	2,641	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat bahwa t hitung > t tabel ( $4,987 > 1,835$ ) dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja dan Kerja Sama  $> 0,05$  ( $0,13 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti Disiplin Kerja dan Kerja Sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji F Simultan

Uji bersama-sama (simultan) pada dasarnya digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji-F Simultan**
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,314	2	115,157	18,534	,000 <sup>b</sup>
	Residual	198,829	32	6,213		
	Total	429,143	34			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 5 yang diperoleh dari hasil uji simultan dapat dilihat nilai F hitung sebesar 18,534 dan F tabel sebesar 3,26 yang diperoleh dari  $df = n-k-1 = 35-2-1 = 32$  (dimana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel), dengan nilai signifikansi 0,000. Bawa nilai F hitung  $>$  F tabel atau  $18,534 > 3,26$  dan pada nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya semua variabel independent atau



variabel disiplin (X1), kerja sama (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

### Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka kinerja mereka cenderung meningkat. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan bahwa disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya, yang berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Dalam konteks Kantor Satker PJN Wilayah II Sulsel, disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, serta kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Tingkat disiplin yang baik di lingkungan kerja terbukti mendukung efektivitas pelaksanaan proyek dan administrasi pembangunan jalan nasional di wilayah tersebut. Kerja sama juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik hubungan kerja antarpegawai, termasuk komunikasi, koordinasi, dan saling mendukung dalam penyelesaian tugas, maka kinerja kolektif maupun individu cenderung meningkat.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satker PJN Wilayah II Prov Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X1 yaitu Disiplin Kerja dan X2 Kerja Sama dengan variabel taat terhadap aturan waktu dan kompak bekerja sama, taat terhadap aturan instansi, taat terhadap aturan tim perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan melakukan pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variable Y yaitu Kinerja Pegawai pada Satker PJN Wilayah II Prov Sulawesi Selatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kerja sama ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### Saran

#### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran maupun masukan bagi Satker PJN Wilayah II Prov Sulawesi Selatan mengenai kinerja pegawai pada instansi tersebut sudah cukup baik dan diharapkan instansi dapat mempertahankannya dengan cara tetap memperhatikan serta terus meningkatkan disiplin kerja agar kedepannya instansi dapat terus berkembang.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya



Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variable lain di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Adinda, T.N., Firdaus, M.A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Aminah, Irfan, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 122–131.
- Halim, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera Fatonah. *Jurnal SWOT*, 10(3), 257–273.
- Ginting, L.D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang.
- Halim, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Autorent Lancar Sejahtera Fatonah. *Jurnal SWOT*, 10(3), 257–273.
- Maria, D., Muryani, E., & Hariyanto, D.W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Jawa Timur.
- Maria, D., Muryani, E., & Hariyanto, D.W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Jawa Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 210-220.
- Maulyan, F.F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1).
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*, 3(2), Juni 2020.
- Siregar, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 50-60.
- Saragih, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada PT XYZ Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 180-190.
- Tsabitah, O.B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Skripsi, Universitas Bhayangkara Surabaya.



- Yulianti, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 200-210.
- Ulkarnain, A. (2023). Analisa Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. *Jurnal Ensiklopedia Sosial Review*, 3(2), 123-130.
- Ulfa, R.W. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4).
- Wahyuni, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas, dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wansan Bangun Persada. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 150-160.
- Wahyuni, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kreativitas, dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wansan Bangun Persada.
- Zulkarnain, A. (2023). Analisa Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.
- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah Harefa. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
- Elianti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Skripsi.UMM. Makasar
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). London: Pearson.
- Sedarmayanti. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2003). Teori dan Praktik Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Supomo. R, Nurhayati Eti. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Yrama Widya
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

