

## **PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III PERSERO (MEDAN)**

**Henry Patiar Gultom<sup>1</sup>, Jurisman Simanjorang<sup>2</sup>, Ahmad Rizki Harahap<sup>3</sup>,  
Lidya A Siburian<sup>4</sup>, Sarah Andani Lumban Gaol<sup>5</sup>, Calvin Edward Panggabean<sup>6</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>2</sup>, Universitas Deli Sumatera<sup>3</sup>,  
Universitas Prima Indonesia<sup>4</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>5</sup>, Universitas Prima Indonesia<sup>6</sup>

Pos-el: hendrygultom807@gmail.com<sup>1</sup>, Jur.manjorang@yahoo.com<sup>2</sup>,  
ahmadrizkiharahap@gmail.com<sup>3</sup>, lidyasiburian606@gmail.com<sup>4</sup>,  
Sarahlumbangaol2@gmail.com<sup>5</sup>, Calvinedward685@gmail.com<sup>6</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan riset merupakan buat menguji serta menganalisis Pengaruh Kerjasama Regu, Komunikasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Pendekatan riset ini merupakan riset kuantitatif serta Tipe riset deskriptif. Populasi dalam riset ini merupakan sebagian karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah 100 orang karyawan, dimana buat pengujian validitas serta reliabilitas digunakan oleh periset merupakan sebanyak 30 orang karyawan serta sebanyak merupakan 80 orang karyawan selaku uji ilustrasi. Buat mendapatkan hasil riset apakah signifikan ataupun tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hingga digunakan uji anggapan klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolenieritas, serta uji heteroskedestisitas. Model analisis informasi ini memakai analisis regresi berganda. Hasil riset sekalian jadi kesimpulan riset merupakan secara parsial kerjasama Regu mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara parsial Komunikasi mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara parsial disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Secara simultan Kerjasama Regu, Komunikasi serta Disiplin Kerja mempengaruhi positif serta signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

**Kata Kunci : Kerjasama Tim. Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*The research objective is to examine and analyze the Effect of Teamwork, Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero). This research approach is a quantitative research and descriptive research type. The population in this research is part of the employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) which has a total of 100 employees, where for validity and reliability testing used by researchers are as many as 30 employees and as many as 80 employees as illustration tests. In order to obtain research results whether or not the influence of the independent variable on the dependent variable is significant, the classical supposition test is used which includes: normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. This information analysis model uses multiple regression analysis. The results of the research as well as the conclusions of the research are that teamwork partially has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Nusantara Plantation III (Persero). Partially, communication has a positive and significant impact on employee performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero). Partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero). Simultaneously teamwork, communication and work discipline have a positive and significant impact on employee performance at PT. Nusantara Plantation III (Persero).*

*Keywords: Teamwork. Communication, Work Discipline and Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika karyawan bekerja secara kohesif dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif. Suatu kerjasama lebih penting dari skill dan finansial, namun sering kali dalam sebuah tim tidak bisa bekerja sama dengan baik yang dapat menyebabkan hilangnya inovasi, efektifitas dan efisien kerja. Hal ini akan berpengaruh pada produktifitas dan kinerja.

Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja. Ketika komunikasi di tempat kerja tersampaikan dengan jelas dapat meminimalisir terjadinya kesalahpahaman. Tetapi komunikasi yang tidak efektif dapat membuat struktur kerja perusahaan menjadi berantakan, serta dapat memicu banyak masalah antara sesama karyawan atau

terhadap atasan.

Disiplin kerja menjadi salah satu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka hasil produktivitas karyawan juga akan meningkat. Tanpa disiplin kerja, sistem kerja diperusahaan akan berantakan karena karyawan bekerja secara tidak beraturan dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Kinerja karyawan, yang baik dan berkualitas dapat membuat perusahaan mencapai target yang hendak diraih. Tetapi adakalanya dalam sebuah perusahaan menemukan kinerja yang buruk. Dimana hal tersebut berimbas pada perusahaan seperti banyaknya complain dari pelanggan atau laba perusahaan menurun karena banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan hal ini sangat merugikan perusahaan

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No.2 Medan Sunggal Kota Medan, Sumatera Utara. Kemudian waktu penelitian yang dilakukan yaitu dari bulan Juli 2022 hingga selesai. Bagi Sugiyono (2017: 8) Tata cara riset kuantitatif bisa dimaksud selaku tata cara riset yang bersumber pada pada filsafat positivisme, digunakan buat mempelajari pada populasi serta ilustrasi tertentu, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisis informasi bertabat kuantitatif' statistik, dengan tujuan buat menguji hipotesis yang sudah diresmikan.

Analisis deskriptif merupakan tipe analisis informasi yang dimaksudkan buat menyajikan

kondisi ataupun ciri informasi ilustrasi, buat tiap- tiap variabel riset secara tunggal. Djaali (2020: 112) populasi merupakan totalitas unit riset ataupun unit analisis yang hendak diselidiki ataupun di pelajari karakteristiknya. Populasi yang digunakan dalam riset ini merupakan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 100 orang.

Penentuan jumlah ilustrasi dicoba dengan memakai rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$
$$n = \frac{100}{(1 + 100(0,05)^2)}$$
$$n = 80$$

Dimana:

N = Jumlah sampel

n = Ukuran populasi  
E = Standar eror (0,05)

lain wawancara, angket, tes dan pencatatan.

Menurut Djaali (2020:49), teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk penelitian antara

Menurut Sugiyono (2016:225), sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder.

**Tabel 1 Defenisi Operasional Variable Penelitian**

Variabel	Defenisi variable	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kerjasama tim (X1)	Teamwork adalah suatu sistem penggabungan kerja tim dengan tujuan yang jelas, didukung oleh keahlian bersama dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi, untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari kineija individu. Susanti, Widyam dan Utami (2021:226)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan Sibaram (201 S: 19)	Skala Likert
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses dimana seseorang mengirim atau menerima pesan, langsung atau tidak langsung, kepada orang lain dalam bahasa tertulis, lisan atau non-verbal. Hosseini Usman (2014:191)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan Miftahthoha (2014:191)	Skala Likert
Disiplin kerja (X3)	Disiplin keija diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat prinsip-prinsip organisasi Mangkunegara (2013:129)	1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan pada atasan 3. Kesadaran bekerja 4. Tanggung jawab Agustini (2011:73)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja adalah hasil dan suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kondisi atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.	1. Kualitas keija 2. Kuantitas keija 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins dan	Skala Likert

### 3.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2. Analisis statistic deskriptif**

Descriptive sStatistics					
	N	Minimum	Maxrnu sm	Mean	Std. Deviation
Kinerja sKaryawan s(Y)	80	16	37	24.95	5.197
Kerjasama sTim s(X1)	80	16	30	24.19	4.409
Komunikasi s(X2)	80	16	37	24.24	4.827
Disiplin sKerja s(X3)	80	16	37	25.72	5.353
Valid sN s(listwisej	80				

Sumber: Hasil penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas, terlihat bahwa variabel Kinetja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 37, nilai rata-rata sebesar 24,95 dan standart deviasi sebesar 5,197 dengan jumlah sampel 80 orang karyawan. Variabel Kerjasama Tim memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 30, nilai rata-rata sebesar 24,19 dan standart deviasi sebesar 4,489 dengan

jumlah sampel 80 orang karyawan. Variabel Komunikasi memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 37, nilai rata-rata sebesar 24,24 dan standart deviasi sebesar 4,827 dengan jumlah sampel 80 orang karyawan. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum 16, nilai maksimum 37, nilai rata-rata sebesar 25,72 dan standart deviasi sebesar 5,353 dengan jumlah sampel 80 orang karyawan.

## Uji Validitas

Tahel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Y	P1	0,672	0,219	0,00	Valid
	P2	0,625	0,219	0,00	Valid
	P3	0,668	0,219	0,00	Valid
	P4	0,671	0,219	0,00	Valid
	P5	0,615	0,219	0,00	Valid
	P6	0,509	0,219	0,00	Valid
	P7	0,719	0,219	0,00	Valid
	P8	0,704	0,219	0,00	Valid
	P9	0,668	0,219	0,00	Valid
	P10	0,637	0,219	0,00	Valid

XI	P1	0,783	0,219	0,00	Valid
	P2	0,787	0,219	0,00	Valid
	P3	0,696	0,219	0,00	Valid
	P4	0,894	0,219	0,00	Valid
	P5	0,755	0,219	0,00	Valid
	P6	0,800	0,219	0,00	Valid
X2	P1	0,604	0,219	0,00	Valid
	P2	0,667	0,219	0,00	Valid
	P3	0,646	0,219	0,00	Valid
	P4	0,602	0,219	0,00	Valid
	P5	0,588	0,219	0,00	Valid
	P6	0,480	0,219	0,00	Valid
	P7	0,597	0,219	0,00	Valid
	P8	0,725	0,219	0,00	Valid
	P9	0,623	0,219	0,00	Valid

	P10	0,609	0,219	<b>0,00</b>	Valid
<b>X3</b>	P1	0,800	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	P2	<b>0,724</b>	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	P3	0,846	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	P4	0,670	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	P5	<b>0,753</b>	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	P6	0,627	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	P7	<b>0,732</b>	0,219	<b>0,00</b>	Valid
	PS	0.674	0.219	0.00	Valid

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	F* of Items	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,847	10	Reliabel
Kerjasama Tim (X1)	0,874	6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,817	10	Reliabel
Disiplin. Kerja (X3)	0.877	8	Reliabel

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Hasil Regresi

Coefficients <sup>3</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.401	3.410		1.291	.201
	Kerjasama sTim	.256	113	.221	2.257	.027
	Komunikasi s(X2)	.347	113	.322	3.069	.003
	Disiplin sKerja	.232	101	.239	2.235	.025

a. sDependent sVariable: sKinerja sKaryawan s(Y)

Sumber: Hasil penelitian. 2023

Dari tabel 5 diatas, baris pertama merupakan konstanta dan baris selanjutnya menunjukkan konstanta variabel independen. Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,401 - 0,256 \text{ Kejasama Tim} + 0,347 \text{ Komunikasi} + 0,232 \text{ Disiplin Kerja}$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 4,401 menunjukkan bahwa apabila

mlar variabel independen (kejasama tim, komunikasi dan disiplin kerja) adalah nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar **4,401**.

2. Koefisien kejasama tim sebesar 0,256 dan bernilai positif artinya setiap kenaikan variabel kerjasama tim sebesar 1 satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,256 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien komunikasi sebesar

0,347 dan bernilai positif artinya setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1 satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,347 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,232 dan bernilai positif artinya setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,232 dengan asumsi variabel lain tetap.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.338	.312	4.311
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2)				

Sumber: Hasil penelitian. 2023

Berdasarkan Tabel 6 nilai *Adjusted R Square* 0,312 artinya bahwa kemampuan variasi variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (Xi) dapat menjelaskan variasi dari Kinerja

Karyawan sebesar 31% dan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel — variabel independen yang tidak diteliti seperti modal intelektual, pelatihan, kepemimpinan dan lain-lain.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 7 Hasil Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721	3	240.562	12.947	,000 <sup>L</sup>
	Residual	1412.114	76	18.580		
	Total	2133.800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Yj)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2)						

Sumber: Hasil penelitian. 2023

Dari tabel 7 diatas, maka diperoleh nilai F hitung sebesar 12,947 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan F tabel sebesar 2,72 dengan tingkat

signifikan 0,05. Atau bahwa nilai F hitung > F tabel (12,947>2,72) dan. tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 >0,05).

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients <sup>3</sup>						
Model		Unstandardized sCoefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. sError	Beta		
1	(Constant)	4.401	3.410		1.291	.201
	Kejasama sTim s(X1)	.256	.113	.221	2.257	.027
	Komunikasi s(X2)	.347	.113	.322	3.069	.003
	Disiplin sKerja s(X3)	.232	.101	.239	2.285	.025

a. sDependent sVariable: sKinerja sKaryawan s(Y)

Sumber: Hasil penelitian. 2025

Dari tabel 78 diatas, menunjukkan bahwa:

1. Besarnya t hitung untuk variabel kejasama tim sebesar 1.151 dengan nilai signifikan 0,027, sehingga dapat disimpulkan t hitung adalah 2,257 dan t tabel adalah 1,992. Hasil uji tersebut menunjukkan, t hitung > t tabel (2.251 > 1,992). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan variabel kejasama tim adalah sebesar 0,027, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05.
2. Besarnya t hitung untuk variabel komunikasi sebesar 3,069 dengan nilai signifikan 0,003, sehingga dapat disimpulkan t hitung 3,069 dan t tabel adalah 1,992. Hasil uji tersebut menunjukkan t hitung > t tabel (3,069 > 1,992). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan variabel komunikasi adalah sebesar 0,003, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05.
3. Besarnya t hitung untuk variable disiplin ketja sebesar 2,285 dengan nilai signifikasn 0,025, sehingga dapat disimpulkan t hitung 2,285 dan t tabel adalah 1,992. Hasil uji tersebut menunjukkan t hitung >1 tabel (2,285 > 1,992). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,025, lebih kecil dari nilai signifikan sebesar 0,05.

Pengaruh Kerjasama Tim (XI) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial dan simultan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pada sebuah usaha atau bisnis untuk memperoleh kinerja yang efektif dan efisien sehmgga menciptakan kinerja yang baik yang akan membelikan keuntungan baik karyawan maupun perusahaan. Jika tidak adanya kerjsama dalam sebuah tim atau kelompok perusahaan maka tidak akan tercipta peningkatan kinerja dan menimbulkan yang mungkin saja tejadi yang merugikan perorangan ataupun perusahaan.

Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial dan. simultan komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan akan memberikan dampak yang baik dalam sebuah usaha pekerjaan. Komunikasi yang baik dan informatif akan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab masing-masing karyawan, dengan adanya komunikasi yang lengkap, jelas dan benar, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan meningkat dan memberikan keuntungan bagi sebuah usaha.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Berdasarkan hasil dari pengujian secara parsial dan simultan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan. Di mana disiplin kerja harus diterapkan dengan baik dan benar agar meningkatkan hasil kerja. Kedisiplinan akan memberikan dampak yang baik dalam pekerjaan sehingga memberikan keuntungan bagi karyawan maupun perusahaan. Untuk itu disetiap usaha ataupun organisasi disiplin kerja pasti diterapkan untuk mendukung kualitas kerja yang baik dan menciptakan kerja yang efektif dan efisien.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara parsial, variabel kerjasamatim (XI) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (2) Secara parsial, variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (3) Secara parsial, variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (4) Secara simultan, variabel kerjasamatim (XI), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agustini, F. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Medanatera.
- Djaali. 2020. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. I. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13.

- Alih. Bahasa: Bob Sabran dan  
Devri Bardam P. Jakarta:  
Erlangga.
- Sibarani, Ernita. 2018. Pengaruh  
Motiasi dan Disipln Kerja  
Terhadap Kinerja Perawat pada  
Rumah Sakit Swasta Lancang  
Kuning Pekanbaru. Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu  
Politik Jurusan Ilmu  
Administrasi Bisnis Universitas  
Riau.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.  
Bandung : Alfabeta, CV.
- Susanti. Widyani. A. D., & Utami, N.  
M. 2021. Pengaruh Keterlibatan  
Kerja Karyawan, Loyalitas  
Kerja dan Kerjasama Tim  
Terhadap Kinerja Karyaw<sup>r</sup>an  
CV. Sanitary Bali Pinagsia.  
Jurnal Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis. Vol 2 E-ISSN 2774-  
3020.
- Thaha, Miftah. 2014. Kepemimpinan  
dan Manajemen. Devisi Buku  
Perguruan.
- Yuliardi. Ricki dan ZuliNuraem. 2017.  
Statistika Penelitian Plus  
Tutorial SPSS. Yogyakarta:  
Innosai.