

The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable

Muhammad Faqih Al-Aziz¹, Eloah Bahiroh², Ana Susi Mulyani³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
e-mail: 5551200057@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Air Minum Daerah Tirta Madani Kota Serang. Penelitian ini berjenis kuantitatif yang menggunakan metode sampel jenuh dengan 50 responden yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan uji-t statistik deskriptif, model luar untuk pengukuran, dan model dalam untuk analisis struktural, semuanya di dalam alat analisis SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Regional Drinking Water Company Tirta Madani, Serang City. This research is a quantitative type of research using a saturated sample method with 50 predetermined respondents. This research uses descriptive statistical t-tests, outer models for measurement, and inner models for structural analysis, all within the SmartPLS 4.0 analysis tool. The results of this research show that: teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction can mediate the relationship between teamwork and employee performance. Job satisfaction can mediate the relationship between work discipline and employee performance.

Keywords: Teamwork, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction

LATAR BELAKANG

Perusahaan adalah suatu organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Setiap perusahaan berkonsentrasi pada sumber daya manusianya untuk bersaing. Kualitas SDM pada perusahaan dapat berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut. Hasil kerja setiap perusahaan dapat diukur melalui produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap pekerja. Untuk mencapai pencapaian ini, diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin, dan modal. Dalam hal mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, perusahaan juga harus dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan yang akan mengacu kepada kinerja karyawan yang meningkat (Wangi et al., 2020).

Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dibutuhkan didalam suatu perusahaan guna meringankan tugas per individu para karyawan. Kerjasama tim ini sangat berperan dalam pemecahan masalah atau penyelesaian tugas-tugas yang ada di perusahaan. Menurut (Nugrohoseno & Pratiwi, 2014),

bahwa kerjasama tim (teamwork) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim ialah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021; Saputri, 2024) juga membuktikan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Sikap disiplin kerja merupakan etika yang penting untuk sebuah perusahaan, bisnis ataupun organisasi. Kedisiplinan membantu tujuan organisasi tercapai dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan harus patuh pada aturan perusahaan guna meningkatkan kinerja mereka. (Azhar et al., 2020) berpendapat, disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan standar yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap sukarela karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh (M. Z. Arifin & Sasana, 2022; Lestari & Afifah, 2020) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti melihat kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi pada Perumdam Tirta Madani. Peneliti juga menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk lebih menekankan pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Desihany & Games, 2020) yang mengungkapkan jika kepuasan kerja mampu memediasi hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Melalui kepuasan kerja, karyawan yang sudah melakukan kerjasama tim dengan baik dan saling berbagi pengetahuan dan pengalamannya akan lebih bisa memaksimalkan tingkat kinerja mereka karena sudah melakukan koordinasi yang baik yang sejalan dengan kepuasan atas pekerjaan mereka yang sudah terpenuhi. Dengan adanya kepuasan kerja pada setiap karyawan, tingkat disiplin kerja seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan dan standar kerja yang ada pada perusahaan akan lebih meningkat, karena karyawan yang sudah memiliki level kepuasan kerja yang baik akan lebih menjaga kedisiplinan yang dimana hal ini akan menciptakan kinerja karyawan yang maksimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan 4 variabel yakni Kerjasama Tim (X1) sebagai variabel dependen, Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel dependen, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumdam Tirta Madani Kota Serang, Provinsi Banten. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan *Structural Equation Model* (SEM). Alat analisis yang digunakan ialah *SmartPLS 4.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebar kuesioner, data hasil kuesioner tersebut diolah sehingga dapat melakukan pengujian dan analisis lebih lanjut.

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik dalam penelitian ini yakni berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut tabel yang menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif dari responden pada penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Orang	Persentase
Pria	38	76%
Wanita	12	24%

Total	50	100%
--------------	-----------	-------------

Tabel 1. tersebut menunjukkan bahwa ada 38 karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 12 karyawan berjenis kelamin perempuan yang artinya mayoritas dari karyawan adalah pria.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Orang	Persentase
21 - 30 Tahun	31	62%
31 - 40 Tahun	6	12%
41- 50 Tahun	11	22%
51-59 Tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Tabel 2. menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada rentang usia 21-30 tahun.

Structural Equation Model (SEM)

Uji Validitas Konverge AVE

Tabel 3. Hasil pengujian Validitas Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0.598	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.677	Valid
Kerjasama Tim (X1)	0.659	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.651	Valid

Berdasarkan Tabel 3. diatas, nilai AVE pada setiap variabel menunjukkan angka diatas 0.5 dengan demikian, berdasarkan uji validitas menggunakan nilai AVE, model yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0.775	0.781
Disiplin Kerja (X2)	0.762	0.766
Kerjasama Tim (X1)	0.743	0.758
Kinerja Karyawan (Y)	0.733	0.740

Berdasarkan Tabel 4. diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel menunjukkan angka diatas 0.6 dan nilai *Composite reliability* pada seluruh variabel juga menunjukkan angka diatas 0.7. Dengan demikian, seluruh variabel pada penelitian ini dapat dikatakan sudah memiliki reliabilitas konstruk yang baik.

Uji R Square**Tabel 5. Hasil Pengujian R Square**

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.691
Kinerja Karyawan (Y)	0.902

Berdasarkan Tabel 5. diatas dapat dilihat variabel kepuasan kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,691 yang berarti bahwa 69% variabel kepuasan kerja juga dijelaskan oleh variabel yang diteliti dan 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Lalu untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai R^2 sebesar 0,902 yang artinya 90% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel yang diteliti dan 10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini kedua variabel memiliki nilai >0.50 berada di Tingkat moderat.

Uji Q Square**Tabel 6. Hasil Pengujian Q Square**

Variabel	Q^2 Predict
Kepuasan Kerja (Z)	0.644
Kinerja Karyawan (Y)	0.485

Dapat dicermati pada Tabel 6. bahwa nilai Q^2 untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,485 dan dapat disimpulkan bahwasanya model penelitian ini memiliki nilai predictive relevance yang kuat. Dan berikutnya nilai Q^2 untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,644 yang bahwasanya dapat disimpulkan model penelitian ini memiliki nilai predictive relevance yang kuat.

Uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)**Tabel 7. Hasil Pengujian Direct Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.391	0.387	0.114	3.420	0.001
Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.406	0.395	0.139	2.911	0.004
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	1.107	1.116	0.070	15.758	0.000
Kerjasama Tim (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.509	0.521	0.112	4.534	0.000
Kerjasama Tim (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.378	0.399	0.129	2.939	0.003

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $2,939 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga **H1 diterima**.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $2,911 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,004 < 0,05$. Sehingga **H2 diterima**.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $4,534 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga **H3 diterima**.

- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $3,420 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga **H4 diterima**.
- 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $15,758 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga **H5 diterima**.

Uji Mediasi (*Indirect Effect*)

Tabel 8. Hasil Pengujian Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim (X1)→ Kepuasan Kerja (Z)→Kinerja Karyawan (Y)	0.563	0.583	0.137	4.104	0.000
Disiplin Kerja (X2)→ Kepuasan Kerja (Z)→Kinerja Karyawan (Y)	0.433	0.431	0.130	3.336	0.001

Berdasarkan Tabel 8. Diatas maka didapatkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung pada hipotesis sebagai berikut:

- 1) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dalam memediasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $4,104 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga **H6 diterima**.
- 2) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dalam memediasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berdasarkan nilai t-statistik $> 2,01$ yaitu $3,336 > 2,01$ dan nilai p value $< 0,05$ yaitu $0,001 < 0,05$. Sehingga **H7 diterima**.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik yaitu $2,939 > 2,01$ dan nilai p value yaitu $0,001 < 0,05$ yang juga menyatakan bahwa H1 diterima. Hubungan yang baik ini menandakan bahwa semakin baik kerjasama yang ada pada tim maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Madani Kota Serang. Kerja sama tim bukan hanya membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu. Dengan adanya sinergi yang baik dalam tim, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan baik dalam kualitas maupun kuantitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (A. Arifin, 2020; Ibrahim et al., 2021; Siagian, 2020) yang juga menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai t-statistik yaitu $2,911 > 2,01$ dan nilai p value yaitu $0,004 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa dengan meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perumdam Tirta Madani. Dengan disiplin, karyawan lebih mampu mematuhi aturan, mengelola waktu secara efektif, dan fokus pada pekerjaan. Hal ini meningkatkan efisiensi kerja, kualitas hasil, serta disiplin juga mendorong budaya kerja yang produktif, memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik, dan secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jaya et al., 2019; Pangarso & Susanti, 2016; Wahyudi, 2019).

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai t-statistik yaitu $4,534 > 2,01$ dan nilai p value yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H3 ini diterima. Maka, jika kerjasama tim meningkat maka kepuasan kerja pada Perumdam Tirta Madani ini juga meningkat. Kerja tim yang baik meningkatkan komunikasi, memperkuat hubungan antar karyawan yang secara keseluruhan mendorong karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Djoenaina, 2016; Nainggolan et al., 2020).

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai t-statistik yaitu $3,420 > 2,01$ dan nilai p value yaitu $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis 4 diterima. Maka dari itu, disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja pada Perumdam Tirta Madani. Dengan disiplin, karyawan dapat mengelola waktu dengan baik, memenuhi target dengan efisien, dan merasa lebih produktif. Ketertiban ini mengurangi stres kerja, menciptakan rasa tanggung jawab, dan memberikan kepuasan atas hasil yang dicapai. Selain itu, budaya disiplin meningkatkan rasa profesionalisme dan kebanggaan terhadap pekerjaan, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Manoppo, 2015; Simamora, 2022; Surito et al., 2020).

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu $15,758 > 2,01$ dan nilai p value yaitu $0,000 < 0,05$ maka H5 diterima. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja meningkat maka sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan pada Perumdam Tirta Madani. Kepuasan kerja meningkatkan loyalitas, mengurangi stres, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga karyawan mampu memberikan hasil yang diakhiri dengan hasil kinerja karyawan yang positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2018; Prasetyo & Marlina, 2019; Sutrisno et al., 2022).

6. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kerjasama tim dengan kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu $4,104 > 2,01$ dan nilai p value $0,000 < 0,05$ sehingga H6 diterima. Kerja sama tim yang baik menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan rasa dihargai, dan memupuk kepuasan kerja. Kepuasan ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, berkomitmen, dan memberikan hasil terbaik. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi jembatan yang memperkuat dampak positif kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Desihany & Games, 2020).

7. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik $3,336 > 2,01$ dan nilai p value $0,001 < 0,05$. Yang artinya saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menjaga disiplin seperti mematuhi aturan, mengelola waktu dengan efektif, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kepuasan kerja meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan terhadap pencapaian individu dan tim, yang memperkuat kinerja karyawan. Maka dari itu, kepuasan kerja tidak hanya mendukung karyawan untuk tetap disiplin, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan hasil kerja mereka secara menyeluruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Safrina, 2017).

SIMPULAN

Berdasarkan beberapa hasil pengujian dan analisis data yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada uji mediasi didapatkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perusahaan dapat menjaga dan menumbuhkan kepuasan para karyawan dalam bekerja guna lebih meningkatkan kerjasama tim yang ada dan lebih meningkatkan tingkat disiplin para karyawan agar lebih fokus dan efisien dalam bekerja sehingga akan terciptanya kinerja karyawan yang optimal agar tujuan dan target perusahaan tercapai.

DAFTAR PUSAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Desihany, S., & Games, D. (2020). The Effect of Talent Management And Teamwork With Mediation Performance Against Employee Job Satisfaction In Rectorate Universitas Negeri Padang. *Economica*, 9(1), 7–16. <https://doi.org/10.22202/economica.2020.v9.i1.3705>
- Dewi, F. I., & Djoenaina, V. (2016). Hubungan kepribadian individu dan kerjasama tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan manajemen. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Jaya, D. M., Masdupi, E., & Marwan, M. (2019). *The Effect of Transformational Leadership, Discipline and Work Motivation on Employee Performance at West Sumatera BPMP*. 64(2010), 439–447. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.21>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Nugrohoseno, D., & Pratiwi, W. K. (2014). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmneb.v2i1.78>

- Safrina, E. (2017). *PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) DI KABUPATEN BIREUEN*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150718552>
- Saputri, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 266–277. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Simamora, A. J. (2022). Analisis Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Labuhanbatu. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2(8.5.2017), 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management* ..., 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Wahyudi. (2019). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(2), 31–41. <https://doi.org/10.46772/jecma.v2i1.781>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>