

PENGARUH KERJASAMA TIM KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT.KIMIA FARMA UB BALIKPAPAN WILAYAH BALIKPAPAN SELATAN

Hermin Nainggolan¹, Erwin Susilo², Ella Windhiya Puter³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Email : herminnainggolan0201@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of teamwork, communication and work discipline on performance based on the perception of employees of PT. Kimia Farma UB. Balikpapan, South Balikpapan Region, partially and simultaneously. The data for this study were obtained from employee performance reports for 4 years, namely the period 2020-2023 with a total of 63 employees. based on the results of the partial hypothesis research test, it shows that the independent variable (teamwork) has a positive and significant effect on (performance) obtained a t_{value} of 4.922 > from the t_{table} of 1.999 and a significant value of 0.001 <value (α) = 0.05. The independent variable (communication) partially has a positive and significant effect on (performance) obtained a t_{value} of 3.112 > from the t_{table} of 1.999 and a significant value of 0.001 <value (α) = 0.05. The independent variable (work discipline) has a positive and significant effect on (performance) obtained a t_{value} of 10.289 > from t_{table} of 1.999 with a significant value of t of 0.001 <value (α) = 0.05. Simultaneously shows that the variables of teamwork, communication and work discipline have a positive and significant effect on performance obtained an F_{value} of 40.088 from $F_{table} = 3.134$ and a significant value of 0.001 <value (α) = 0.05.

Keywords: Teamwork, Communication and Work Disciplin.

PENDAHULUAN

Sebagai perusahaan ritel farmasi milik negara yang memiliki jaringan apotek terbesar di Indonesia, Kimia Farma Apotek hadir untuk menawarkan solusi kesehatan yang menyeluruh serta menyediakan aplikasi kesehatan yang memudahkan akses layanan bagi masyarakat. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan peningkatan manajemen yang baik menjadi salah satu yang paling berperan penting.

Manullang (2018:6) mengungkapkan Manajemen ini adalah seni atau sains yang mencakup perencanaan, organisasi, persiapan, manajemen, dan pemantauan (SDM) untuk mencapai tujuan yang disepakati. Manajemen memainkan peran yang sangat penting baik dalam kepentingan pribadi maupun bisnis. Dengan penerapan manajemen yang terorganisir dan mengikuti prosedur yang jelas, bisnis dapat berkembang dengan lebih baik.

Hasibuan (2016:9) Kami menjelaskan bahwa SDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peran pekerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang membantu perusahaan, karyawan, dan kota mencapai tujuan mereka. Dari penjelasan ini, kita dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen SDM adalah sains dan seni untuk mengelola hubungan antar pekerja di perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Wibowo (2017:4) SDM diartikan sebagai metode yang mencakup penjadwalan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja guna memperoleh tujuan institusi maupun perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memegang peran penting. Untuk memastikan kelancaran aktivitas manajemen, perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki pemahaman ataupun keahlian dan keterampilan tinggi, serta mengelola operasional secara efisien agar performa karyawan dapat bertambah.

Kinerja pegawai adalah elemen yang tidak dapat dipisahkan sehingga lingkungan perusahaan, beserta semua golongan yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan juga memiliki peranan penting sebagai dasar untuk menilai kualitas kerja, guna menjaga dan meningkatkan produktivitas seluruh karyawan. Sutrisno (2019:12) Kinerja karyawan mengacu pada hasil karyawan yang dapat dilihat dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh

organisasi. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan level yang baik dan kuantitas konsekuensi yang timbul dari aktivitas pekerja. Dijelaskan bahwa kinerja pegawai mengacu pada pencapaian diperoleh karyawan, yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, durasi kerja, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja mencerminkan baik mutu maupun jumlah output yang dihasilkan dari tugas yang dilakukan karyawan

PT. Kimia Farma Pharmacy adalah perusahaan farmasi yang berfokus pada jaringan farmasi terbesar dan penyedia layanan kesehatan di antara klinik terbesar di Indonesia. Dengan lebih dari 1.300 dealer di 200 kota dan distrik di Indonesia, perusahaan terus mengembangkan outlet untuk mempromosikan akses ke layanan farmasi dan saran kesehatan berkualitas tinggi. Dengan pengembangan digital, Kimia Farma Pharmacy telah mulai menggunakan Farma Mobile Kimia, memungkinkan pelanggan untuk dengan mudah mengakses berbagai produk farmasi, kesehatan dan kecantikan.

Selama bertahun-tahun, keuntungan dari apotek kimia adalah produk dan kualitas layanan yang unggul. Komitmen perusahaan adalah untuk menambah level hidup yang lebih baik dan lebih sehat. Pengembangan layanan medis, pt. Kimia Farma tetap inovatif untuk memberikan solusi layanan terbaik kepada pelanggannya. Perusahaan tidak hanya dikembangkan di sektor ritel farmasi, tetapi juga telah diperluas ke area produksi produksi bahan baku, produksi farmasi, produksi herbal, penjualan farmasi, laboratorium dan layanan kesehatan.

Berasas uraian sebelumnya, demi berjalannya tugas dan tanggung jawab maka di perlukan karyawan. Adapun objek divisi yang peneliti lakukan pada karyawan PT. Kimia Farma Apotek UB Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan Selama 4 tahun terakhir dari 2020-2023 dapat di lihat atas tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Tahun 2020 – 2023

Jabatan	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
PHARMACY MANAGER	8	7	9	9
SUPERVISOR	1	1	2	1
APOTEKER PENDAMPING	4	5	7	8
KORTEK	6	4	4	5
TENAGA TEKNIS KEFARMASIAN	31	33	36	40
TOTAL	50	50	58	63

Sumber : PT.Kimia Farma Apotek UB. Balikpapan

Berdasarkan data pada tabel 1.1 diatas, Peneliti berfokus pada bagian Apotek PT. Kimia Farma yang memiliki 5 bagian karyawan yaitu pharmacy manager, supervisor, apoteker pendamping, kortek, dan tenaga teknis kefarmasian Jumlah karyawan pada PT. Kimia Farma UB Balikpapan Wilayah Balikpapan di tahun 2023, sejumlah 63 karyawan.

Dapat dikatakan PT. Kimia Farma UB Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan pada tahun 2020-2021 tidak mengalami perubahan. Namun, pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan jumlah karyawan. Peningkatan dan penurunan tahunan pada karyawan telah membuat mereka melakukan pekerjaan yang tidak bertanggung jawab. Ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

PT.Kimia Farma took obat UB. Balikpapan memberikan penilaian kinerja karyawan bagi karyawannya dalam perusahaan tersebut. Dari hasil penilaian hasil kinerja karyawan diketahui kelebihan maupun kekurangan dari perusahaan kepada karyawan, lalu hasil penilaian tersebut digunakan oleh pihak perusahaan agar dapat dijadikan sebagai dasar untuk tindakan selanjutnya. Berikut ini hasil penilaian kinerja karyawan yang ditampilkan atas tabel 2 dan gambar 1 dibawah ini

Tabel 2. Data Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2023

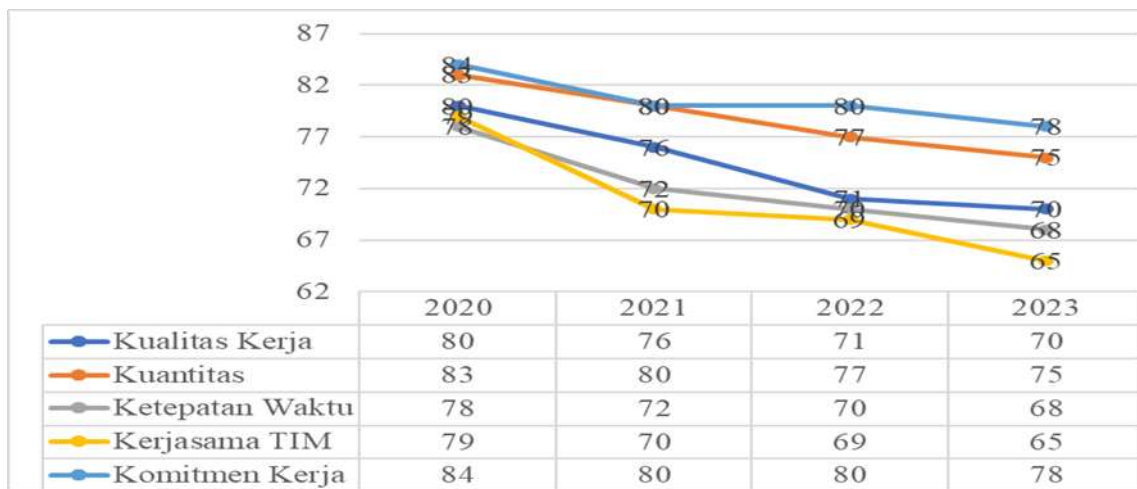
Indikator	Target	Tahun				Rata- rata Indikator %	Keterangan
		2020	2021	2022	2023		
		Realisasi					
Kualitas Kerja	100%	80	76	71	70	74,2	Baik
Kuantitas	100%	83	80	77	75	78,7	Baik
Ketepatan Waktu	100%	78	72	70	68	72	Cukup

Indikator	Target	Tahun				Rata- rata Indikator %	Keterangan
		2020	2021	2022	2023		
		Realisasi					
Kerjasama Tim	100%	79	70	69	65	70,7	Cukup
Komitmen Kerja	100%	84	80	80	78	80,5	Baik
Total		404	378	367	356		
Rata-rata		80,8	75,6	73,4	71,2		

Sumber : PT.Kimia Farma Apotek UB. Balikpapan (2020-2023)

Keterangan :

91-100 : Sangat Baik 61-75 : Cukup
 76-90 : Baik 51-60 : kurang

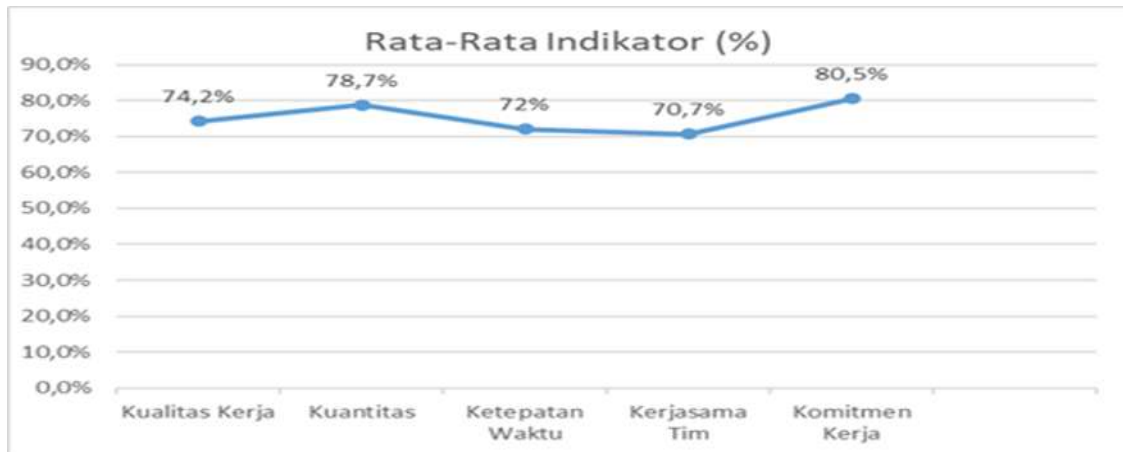


Gambar 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2023

Sumber : PT. Kimia Farma Apotek UB. Balikpapan (2020-2023)

Dari tabel 2 dan Gambar 1 berikut, terlihat pada tahun 2020-2023 bahwa pada Indikator Kualitas Kerja mendapatkan presentase kinerja 74,2% dengan keterangan baik. Kemudian pada tahun 2020-2023 Indikator Kuantitas mendapatkan presentase 78,7% dengan keterangan baik. Lalu pada tahun 2020-2023 Indikator Ketepatan Waktu mendapatkan presentase 72% dengan keterangan cukup. Selanjutnya pada tahun 2020-2023 Indikator Kerjasama Tim mendapat presentase 70,7% dengan keterangan cukup. Kemudian pada tahun 2020-2023 Indikator Komitmen Kerja mendapat presentase 80,5 dengan keterangan baik.

Dari presentase kinerja di atas, dapat dilihat bahwa dari 5 parameter kinerja yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kolaborasi Tim, dan Komitmen Kerja terdapat penilaian yang paling rendah yaitu indikator Kerjasama Tim dengan nilai 70,7% dan indikator Ketepatan Waktu dengan nilai 72%. Hal ini dapat menyebabkan Kinerja Karyawan menurun dan akan mengganggu efektivitas di PT. Kimia Farma Apotek UB Balikpapan.



Gambar 2. Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2023

Sumber : PT. Kimia Farma Apotek UB. Balikpapan (2020-2023)

Dari Gambar di atas, dapat terlihat pada Indikator Kualitas Kerja mendapatkan nilai rata - rata indikator 74,2%. Kemudian pada Indikator Kuantitas mengalami kenaikan dengan mendapatkan nilai rata - rata 78,7%. Lalu pada parameter Ketepatan Waktu mengalami penurunan beserta mendapatkan angka pada umumnya 72%. Selanjutnya pada parameter Kerjasama Tim kembali mengalami penurunan dengan mendapatkan nilai rata - rata 70,7%. Kemudian pada Indikator Komitmen Kerja mengalami kenaikan dengan mendapatkan nilai rata - rata 80,5%.

Kinerja adalah hasil dari proses yang dievaluasi dan diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian atau ketentuan yang diberikan. Menurut Sutrisno (2019: 12), kinerja pekerja yang dievaluasi berdasarkan kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Jika ada kerja sama yang baik antara tim, Anda dapat mencapai kinerja yang sukses di perusahaan.

Kerjasama tim merupakan diantaranya elemen kunci dalam meningkatkan performa pegawai, karena kerjasama dipercaya dapat mempermudah dan memperlancar pencapaian tujuan. Dengan adanya kerjasama, beban kerja dapat dibagi akibatnya kegiatan menjadi lebih berhasil dan tepat guna. Karyawan yang merasa didukung dalam tim dan bekerja dengan baik dalam kolaborasi cenderung merasa lebih produktif. Selain itu, kerjasama tim yang solid sering mewujudkan bagian pekerjaan yang positif, yang membuat pegawai menganggap dihargai dan lebih puas dengan pekerjaannya. Jika kerjasama tim berjalan dengan baik, karyawan akan merasa lebih mampu memetik konsekuensi yang lebih bermanfaat dan efisien, yang pada gilirannya dapat menaikkan motivasi dan performa secara umum. Sebagaimana pernyataan **Hatta (2017:12)** kerjasama adalah gabungan kekuatan dari beberapa individu yang bekerja bersama Mencapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan ini konsisten hasil riset sebelumnya oleh Jamaludin Khalid dan Ria Maryati (2019). Temuan riset ini bahwa variabel kerja tim memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Namun, riset ini berbeda dari hasil Thalia Farica, Joseph M.J. Renwarin (2022). Hasil menunjukkan bahwa kerja sama antara tim sebagian negatif dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk meningkatkan performa, perusahaan biasanya memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan menerapkan sistem penilaian yang adil.

Selain kerjasama tim, elemen lain yang dapat memengaruhi performa karyawan ialah komunikasi. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab karyawan. hal ini mengurangi kebingungan, meningkatkan produktifitas dan mempercepat pencapaian tujuan. Lalu komunikasi yang baik membantu mencegah miskomunikasi yang bisa menimbulkan konflik antar tim, yang pada gilirannya dapat merugikan kinerja. Selanjutnya, karyawan yang merasa komunikasi yang baik antara mereka dan atasan. Menurut **Wibowo (2016:165)** komunikasi ialah suatu proses dalam pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa manajemen dan karyawan tetap terinformasi mengenai berbagai hal yang relevan. Oleh karena itu, komunikasi memerlukan perhatian khusus dalam perilaku organisasi, karena faktor-faktor ini dapat memengaruhi performa pegawai. Penelitian ini searah penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh **Tina Yuliati, Miftahul Huda, Nasikan (2019)** yang menunjukkan bahwa secara parsial, variabel

komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda **Amanda Yunita Maryono (2020)** yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten mencerminkan keteraturan dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan setiap tanggung jawabnya. Pegawai dengan tingkat disiplin yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal karena mampu mengelola waktu, mematuhi prosedur, serta menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, kedisiplinan juga membentuk citra positif di mata atasan, sehingga membuka peluang lebih besar terhadap pengembangan karier dan promosi jabatan. Pegawai yang disiplin dinilai lebih dapat diandalkan dalam memenuhi target dan tenggat waktu, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja tim maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Agustina (2019:89), disiplin kerja merupakan perilaku taat dan patuh terhadap peraturan serta budaya organisasi yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai guna mencapai hasil atau output perusahaan secara maksimal.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan. Penelitian yang dilakukan oleh Riky G. P Napitupulu (2023) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Akbar Susanto (2019) menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma UB Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan? Pertanyaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kejelasan mengenai sejauh mana ketiga variabel tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi dasar dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di perusahaan tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Performa karyawan melambangkan aspek yang tak terpisahkan dari organisasi atau perusahaan, serta melibatkan semua pihak yang ada di dalamnya. Kinerja ini juga berperan penting sebagai tolok ukur untuk menilai kualitas kerja karyawan guna menjaga produktivitas keseluruhan.

Edison (2018:188), kinerja merupakan dampak dari prosedur yang ditaksir dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketetapan maupun kontrak yang telah ditentukan lebih dahulu. Selain dampaknya pada jumlah, kualitas dan kesesuaian pekerjaan pekerja, layanan ini memainkan peran penting dalam organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hamali (2016:98) Kinerja karyawan merupakan ketetapan dari pekerjaan yang berkontribusi erat terhadap strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan tujuan ekonomi.

Kerjasama Tim

Kerjasama antar tim merupakan ketangkasan untuk melakukan kolaborasi untuk mencapai visi yang sama. Ini juga mencakup fitur yang memandu layanan individu ke tujuan organisasi. Kerjasama tim adalah faktor yang dapat memiliki hasil yang luar biasa, menurut Kaswan (2017:7).

Menurut Hatta (2017:6) Kerjasama adalah efek sinergis dari beberapa individu untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai. Kolaborasi menggabungkan keunggulan ide yang mengarah pada keberhasilan. Kerjasama Tim merupakan kumpulan orang yang mengandalkan tugas orang lain dan bertanggung jawab bersama atas hasil yang dicapai menurut Manzoor (2018:16).

Disiplin Kerja

Bekerja sangat penting bagi semua karyawan baru karena selalu berfungsi sebagai cara membentuk karakter untuk berfungsi dengan baik. Menurut Agustini (2019:89), disiplin kerja adalah sikap yang sesuai dengan aturan atau standar yang ada di perusahaan yang harus memperkuat keputusan karyawan ketika mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sumadhinata (2018:16), Disiplin kerja adalah manajer dapat berbicara dengan karyawan mereka tentang disiplin kerja dan mendorong mereka untuk mengikuti aturan dan norma sosial perusahaan.

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Hatta (2017:6) menambahkan bahwa kerjasama adalah sinergi dari beberapa individu untuk memperoleh satu sasaran bersama. Kerjasama menggabungkan keunggulan ide yang membawa pada kunci sukses.

Hamali (2016:98), yang mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang berhubungan erat dengan strategi organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi pada ekonomi. Oleh karena itu, kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang dievaluasi berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama, dan kesesuaian hasil yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Kerjasama tim memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara karyawan dan manajer. Yang lebih penting, kerjasama tim juga memudahkan proses pengambilan keputusan. Sinergi positif akan tercipta ketika kerjasama tim berjalan dengan baik dan dikoordinasikan dengan efektif. Penelitian sebelumnya oleh Jamaludin Khalid dan Ria Maryati (2019) mendukung hal ini, kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Kerjasama tim parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Wibowo (2016:165) menambahkan komunikasi merupakan proses dalam organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa manajemen dan karyawan tetap mendapatkan informasi terkait berbagai hal yang relevan. Oleh karena itu, komunikasi memerlukan perhatian khusus dalam konteks perilaku organisasi, karena faktor ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2019:12) ini menunjukkan kinerja karyawan merupakan sasaran dari pekerjaan yang dinilai berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh organisasi.

Komunikasi yang baik meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperkuat kerjasama tim. Sebab, komunikasi yang efektif mampu membangun rasa berkeyakinan dan pemahaman antar pegawai, maupun antara karyawan dan atasan. Penelitian sebelumnya oleh Tina Yuliati, Miftahul Huda, dan Nasikan (2019) mendukung hal ini dengan temuan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sumadhinata (2018:16) memberi penjelasan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia mengubah perilaku, menjadi lebih sadar diri, dan bersedia mengikuti semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Sutrisno (2019:12) Ini menunjukkan kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dinilai dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh organisasi. Selain dampaknya pada volume kerja, kualitas dan kesesuaian pekerja, layanan ini memainkan peran penting dalam organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Disiplin kerja mendorong karyawan untuk mengikuti peraturan, prosedur, dan pedoman yang berlaku untuk perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk digunakan di perusahaan sehingga karyawan bekerja sesuai dengan pedoman yang ditentukan. Penelitian oleh Riky G. P Napitupulu (2023) mendukung hal ini dengan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek yang tak terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan serta semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja karyawan juga memegang peran penting sebagai indikator untuk menilai kualitas kerja karyawan guna mempertahankan produktivitas secara keseluruhan Sutrisno (2019:12).

Kaswan (2017:7) dia mengatakan kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk mencapai visi bersama dan fokus pada tujuan organisasi. Kolaborasi tim adalah faktor yang memungkinkan individu untuk mencapai hasil yang luar biasa. Hal ini sesuai dengan pandangan Andrew (2017:145) yang Ini menunjukkan bahwa komunikasi adalah proses pengiriman informasi,

pemahaman, dan makna satu pihak ke pihak lain. Komunikasi adalah proses pengiriman berita atau simbol yang memiliki makna spesifik antara komunikator. Menurut Samadhinata (2018:16), Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka, dan mereka berharap dapat mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dan motivasi untuk mengikuti semua aturan sosial dan norma yang berlaku untuk perusahaan.

Sebuah studi oleh Jamaludin Khalid dan Ria Maryati (2019): "Dampak Budaya Organisasi, Hadiah, dan Kerjasama Tim pada Karyawan di Kantor Pusat Kimiafarma" menunjukkan kekuatan sebagian efek positif dan signifikan dari kerja tim. karyawan.

Wibowo (2016:165) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memastikan manajemen dan karyawan tetap memperoleh informasi yang relevan. Mulyana (2015:11) juga menyebutkan bahwa Komunikasi adalah proses berbagi kepentingan antara dua orang atau lebih melalui perilaku verbal dan nonverbal. Menurut Andrew (2017: 145), komunikasi adalah proses berkomunikasi informasi, pemahaman, dan makna dari satu pihak ke pihak lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tina Yulianti, Miftahul Huda, dan Nasikan (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agustini (2019:89) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah untuk mematuhi Peraturan atau standar yang berlaku untuk perusahaan, meningkat, di mana keputusan karyawan meningkat ketika mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja ini adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Sumadhinata (2018:16) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan..

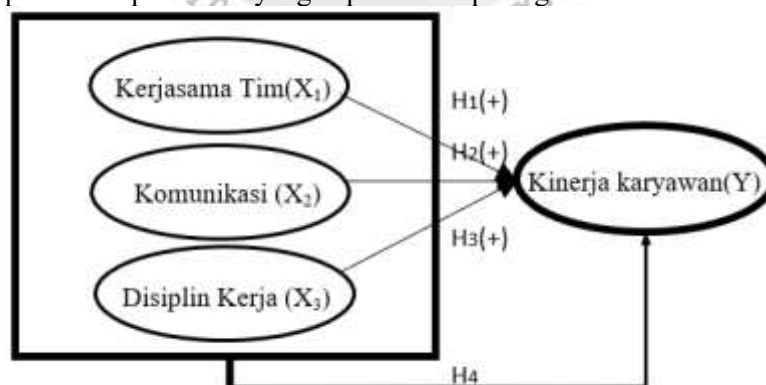
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riky G. P Napitupulu (2023) ditemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini akan meneliti hubungan antara variabel-variabel yang saling berkaitan, yaitu kerjasama tim, komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Kerangka pemikiran penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber : data diolah oleh peneliti 2023

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dapat dipahami sebagai suatu kerangka pemikiran yang menyusun metode penelitian dan teknik sampling yang dipilih oleh peneliti untuk menghubungkan berbagai komponen penelitian secara sistematis, sehingga masalah yang diteliti dapat diselesaikan dengan cara yang efisien. Jenis studi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan berbasis data spesifik di mana data yang diperoleh dalam bentuk angka dengan statistik dianalisis sebagai instrumen untuk menghitung dan memeriksa masalah yang

diselidiki untuk mencapai kesimpulan. 2018: 13. Penelitian ini. Penelitian ini. Penelitian ini. Tujuannya adalah untuk menguji efek kerja tim, komunikasi, dan bidang kerja pada kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2019:272), definisi operasional dalam variabel penelitian merujuk pada atribut atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penjelasan mengenai definisi operasional variabel yang diteliti dapat mempermudah dalam pengukuran variabel dan bertujuan untuk memberikan batasan-batasan pada objek yang akan diteliti.

Jenis Penelitian Dan Sumber Data

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yang dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat tertentu dan diterapkan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan Sugiyono, 2014:13

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek UB. Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan, yang berjumlah 63 orang. Dalam penelitian ini, unit analisisnya adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma Apotek UB. Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan yang berjumlah 63 orang. Sementara itu, Arikunto (2019: 109) berpendapat bahwa jika populasinya kurang dari 100, seluruh populasi dapat digunakan sebagai sampel dari studi. Oleh karena itu, populasi penelitian ini juga berfungsi sebagai sampel yang disebut sampel jenuh.

METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mempermudah analisis data serta meningkatkan akurasi dan efisiensi hasil penelitian. Analisis ini akan memperhitungkan hubungan antara variabel-variabel seperti kinerja, gaya kepemimpinan, pelatihan, dan budaya organisasi melalui perhitungan yang dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Studi ini menerapkan analisis statistik deskriptif untuk melihat standar deviasi, rata-rata, nilai minimum dan maksimum, serta variabel-variabel yang diteliti. Setelah data kuantitatif terkumpul, data tersebut akan diproses dan disajikan untuk membantu pengambilan keputusan dalam organisasi. Tujuan dari analisis statistik deskriptif adalah untuk memberikan pemahaman mengenai kondisi atau status fenomena yang terkait dengan permasalahan penelitian berdasarkan data yang sudah dikumpulkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tes normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen berhasil didistribusikan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji yang digunakan adalah One Sample Kolmogrov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 0,05. Data telah terdistribusi normal jika nilai signifikansi > 5% (0,05).

Uji Multikolinearitas

Tes ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada yang berkorelasi satu sama lain antara variabel independen berkorelasi satu sama lain, karena sulit untuk menentukan variabel independen mana yang mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengenali keberadaan multikolonik, kita dapat mengamati resistensi dan nilai VIF. Jika toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 5, tidak ada linearitas ganda yang terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Tes Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji, model regresi antara pengamatan yang tersisa dan apakah ketidakseimbangan antara pengamatan lainnya tersedia. Ketika varians didefinisikan, disebut homoseksualitas, dan berbeda, tetapi disebut heteroExcretion. Model yang sangat baik adalah model yang tidak menunjukkan keberadaan Heterosushida aktif. Tes taman digunakan untuk mengenali keberadaan dalam heterodenobiosis. Dengan kata lain, mempengaruhi nilai absolut dari variabel yang tersisa secara individual. Menurut **Ghozali (2018: 142)**, jika signifikansi lebih besar dari 0,05, jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka heterogenitas tidak terjadi.

Uji Autokorelasi

Jika ditemukan korelasi tersebut, maka disebut adanya masalah autokorelasi. Sebaliknya, dalam model regresi yang baik, tidak boleh ada masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi adanya masalah autokorelasi pada model regresi, digunakan uji Durbin-Watson (DW). Uji ini menghasilkan nilai DW hitung (d) serta nilai DW tabel (dL dan dU).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda memahami hubungan antara variabel dependen (batas) dan satu atau lebih variabel independen (Frees) dengan tujuan mengevaluasi dan memprediksi nilai rata-rata populasi rata-rata atau variabel dependen berdasarkan informasi dari variabel independen yang ada disediakan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan, a = Konstanta, $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi, X1 = Kerjasama tim, X2 = komunikasi, X3 = disiplin kerja (independen), e = Kesalahan Residual (*Error*).

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, menggunakan distribusi F dengan derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian, serta untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian. Dengan tingkat signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k-1, nilai t tabel dapat diperoleh. Kemudian, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel, yang akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan perbandingan tersebut.

Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) memiliki rentang nilai antara -1,00 hingga +1,00. Semakin nilai R mendekati 1,00, maka hubungan antara variabel independen dan dependen semakin kuat dan bersifat negatif, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai koefisien determinasi rendah, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, itu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menjelaskan data yang dikumpulkan. Ini termasuk informasi tentang rata-rata (rata-rata), minimum, maksimum, maksimum, dan standar deviasi variabel yang dianalisis.. Hasil dari analisis deskriptif ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kerjasama Tim	63	26,00	46,00	36,5556	5,43815
Komunikasi	63	26,00	47,00	36,9048	5,69299
Disiplin Kerja	63	21,00	37,00	29,9048	4,99262
Kinerja	63	41,00	74,00	58,5556	10,57047
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Untuk variabel kerjasama tim dengan 63 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 36,5556, standar deviasi sebesar 5,43815, nilai minimum sebesar 26,00, dan nilai maksimum sebesar 46,00.
2. Untuk variabel komunikasi dengan 63 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 36,9048, standar deviasi sebesar 5,69299, nilai minimum sebesar 26,00, dan nilai maksimum sebesar 47,00.
3. Untuk variabel disiplin kerja dengan 63 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 29,9048, standar deviasi sebesar 4,99262, nilai minimum sebesar 21,00, dan nilai maksimum sebesar 37,00.
4. Untuk variabel kinerja dengan 63 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 58,5556, standar deviasi sebesar 10,57047, nilai minimum sebesar 41,00, dan nilai maksimum sebesar 74,00.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan grafik mungkin menunjukkan distribusi normal, namun secara statistik data bisa jadi tidak terdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi probabilitas lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima, yang berarti data yang dianalisis tidak berdistribusi normal. Berikut ini adalah pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.06419887
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.078
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.008

Sumber Data: Hasil Output SPSS 27.0

Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terdapat multikolinearitas, dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih dari 10, hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas pada variabel bebas. Informasi terkait dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kerjasama Tim	0,979	1,022
	Komunikasi	0,983	1,017

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
	Disiplin Kerja	0,972	1,028

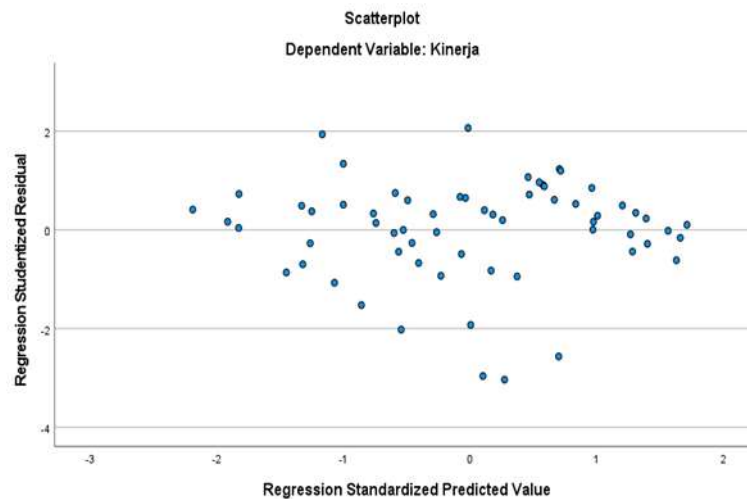
Sumber Data: Hasil Output SPSS 27.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinearitas :

- Nilai VIF untuk kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), yaitu 1,022, 1,017, dan 1,028. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai tolerance untuk kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10, yaitu 0,979, 0,983, dan 0,972. Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merujuk pada kondisi di mana dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang ideal adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Terdapat dua cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.



Gambar 4. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber Data: Hasil Output SPSS 27.0

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang teratur, dan titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, berdasarkan analisis grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linea Berganda

Perhitungan regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 27.0. Ringkasan hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	F	Sig.	R	R Square	Durbin-Watson
	Coefficients		Coefficients							
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	16,612	9,315		1,783	0,080				
	Kerjasama Tim	0,722	0,147	0,372	4,922	0,001	40,088	0,001 ^b	0,819	0,671

maupun bersama-sama, terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma UB. Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,671, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), disiplin kerja (X3) dengan kinerja (Y).

Analisis koefisien penentuan biasanya digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien penentuan berkisar dari nol hingga 1. Nilai rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen, sedangkan nilai yang mendekati variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel variabel dari variabel dependen. Berdasarkan tabel 6, nilai Adjusted R Square yang sebesar 0,654 menunjukkan bahwa 65,4% dari variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari SPSS, variabel kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma UB. Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar 4,922 yang $>$ dari t_{tabel} 1,999 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan regresi linear berganda, dapat disampaikan bahwa kerjasama tim mengukir peran penting dalam mempermudah dan memperlancar pencapaian tujuan. Dengan adanya kerjasama, beban kerja dapat dibagi secara merata, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kerjasama tim di antara karyawan sangat diperlukan, karena tingkat kerjasama yang tinggi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Sejalan oleh Jamaludin Khalid dan Ria Maryati (2019), menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, temuan riset ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Thalia Farica dan Joseph M.J. Renwarin (2022), yang menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Kimia Farma UB. Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan. Berdasarkan hasil analisis SPSS, variabel komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini tercermin dari nilai t_{hitung} sebesar 3,112 yang lebih besar daripada t_{tabel} 1,999, serta nilai signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memperkuat kerja sama tim. Komunikasi yang baik memungkinkan terciptanya rasa saling percaya dan pemahaman antara karyawan, serta antara karyawan dan atasan.

Temuan ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Tina Yuliati, Miftahul Huda, dan Nasikan (2019), komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Amanda Yunita Maryono (2020), yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma UB. Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan. Berdasarkan hasil SPSS, variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar 10,289 $>$ t_{tabel} sebesar 1,999, serta nilai signifikansi t sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Disimpulkan jika disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan melaksanakan tugas mereka dengan optimal, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih maksimal dan meningkat. Disiplin kerja pada karyawan sangat penting.

Sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Riky G. P Napitupulu, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Akbar Susanto, 2019).

Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil dari pada Hipotesis 4 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 40,088, dengan Ftabel sebesar 3,134 dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai $< 0,05$ ($> \alpha = 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis empat diterima, yang berarti koefisien regresi variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Temuan yang ada pada penelitian sebelumnya, yang juga menyatakan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Jamaludin Khalid, Ria Maryati, 2019), (Tina Yuliati, Miftahul Huda, Nasikan, 2019), dan (Riky G. P Napitupulu, 2023).

KESIMPULAN

Mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kimia Farma UB, Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan, dapat disimpulkan:

1. Analisis kerjasama tim menunjukkan uji parsial menghasilkan thitung sebesar 4,922 > ttabel 1,999 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Analisis komunikasi menunjukkan uji parsial menghasilkan thitung 3,112 > ttabel 1,999 signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Analisis disiplin kerja menunjukkan bahwa uji parsial menghasilkan thitung sebesar 10,289 > ttabel 1,999 signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja menghasilkan Fhitung sebesar 40,088 > Ftabel 3,134 nilai signifikansi 0,001. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel-variabel tersebut berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma UB, Balikpapan Wilayah Balikpapan Selatan, yang membenarkan dan menerima rumusan masalah (H4).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.
- Akbar Susanto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Leadership, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Medical Representatif PT. Kimia Farma (Metode *Path Analysis* Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening)". (2019)
- Anhar. Apriyanti kartin. 2014. "Pengaruh Komunikasi Dan Team Work (Kerjasama Tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima.", 1-9.
- Arafah, Nindy, and Asmara Indahingwati, 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Cv Zulfa Tailor Surabaya', Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 8.4 (2019), 1-15
- Bahri, Syaiful. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nova Pharmaceutical Industries Gresik."

- Dan, T I M et al. 2022. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Dan Komunikasi Tim Pada PT. AAM Thalia." 11(1): 79-87.
- Farica, T. & M.J. Renwarin, J. Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim dan Komunikasi Tim pada PT. AAM. *J. Econ. Bus. UBS* 11, 79-87 (2022).
- Farida, Umi, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi I), Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo Press.
- Guntari, S. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)* 10, 1596-1602 (2024).
- Hasibuan, Melayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hatta, Muhammad, and Said Musnadi, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh', *Bisnis Unsyiah*, 1.1 (2017), 70-80
- Illah, Atho Abror, 'Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Konflik Kerja Di PT. Merapi Utama Pharma Cabang Malang', *Electronic Theses, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 2011, 10-55
- Irawan, Hendri, 'Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi', *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6.01 (2021), 29-38
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
- Khalid, J. & Maryati, R. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt Kimia Farma. *J. Hum. Cap. Dev.* 6, 49-63 (2019).
- Ii, B A B, Tinjauan Pusaka, and Pengertian Manajemen, 'No Title', 2016, 7-42
- M. Anang Firmansyah & Budi W. Mahardika-Ed.1, Pengantar Manajemen, Yogyakarta, April 2018
- Ma'Arif, Muhammad Husnul, and Novianto Eko Nugroho, "Pengaruh Komitmen Karyawan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Pt Bfi Finance Indonesia Tbk", *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11.11 (2022), 1-16
- Manullang, M. 2018. Dasar-Dasar Manajemen. Edisi Revi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Maryono, A. Y. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Poliklinik Sentuhan Kasih Bangsa Di Surabaya." : 1-23.
- Nawawi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada.
- Prasadjia Ricardianto. (2018) "*Human Capital Management*." IN.MEDIA.
- Riky.G.P.Napitupulu, 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Trading & Distribution Cabang Medan'. (2023)
- Sabildra, Widya. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Awal BrosUjung Batu."
- Sarinah dan Mardalena. 2017. Pengantar Manajemen. Edisi Pertama. Penerbit Deepublish. Yogyakarta.
- Sari, Wuri Nofita. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY)." 1: 129-39.
- Sari, Ajeng Mustika, and Prasetyo Budi Widodo, 'Persepsi Terhadap Fungsi Manajemen Dan Disiplin Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan D.I. Yogyakarta', *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 4.4 (2015), 20-25
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pert. Jakarta:Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. SIE YKPN.
- Sofyandi, Herman, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', 2018, 148
- Tina yulianti, miftahul huda, and nasikan, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Kimia Farma Di Lamongan', (2019)
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Keli. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Winardi, J. 2016, Manajemen Perubahan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.