

## **PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK DAERAH DIY KABUPATEN BANTUL**

**Mutia Narantikasari<sup>1</sup>, Widarta<sup>2</sup>**

[mutianarantikasari@gmail.com](mailto:mutianarantikasari@gmail.com)<sup>1</sup>, [w\\_arta09@yahoo.co.id](mailto:w_arta09@yahoo.co.id)<sup>2</sup>

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik Random Sampling yang sampelnya berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Teknis analisis data yang menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 2) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta 4) kompetensi, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

### **Abstract**

*This research aims to test the effect of competence, teamwork and work discipline on employee performance at the Yogyakarta Regional Tax Service Office, Bantul Regency. This type of research is quantitative research. The sampling technique used was the Random Sampling technique with a sample of 80 respondents. The collection methods used were questionnaires, interviews and observations. Data analysis techniques using the SPSS version 25. The results of this research show that 1) competence has no effect on employee performance, 2) teamwork has a positive and significant effect on employee performance, 3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and 4) competence, teamwork and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on performance. employee at the Yogyakarta Regional Tax Service Office, Bantul Regency.*

**Keywords:** Competence, Teamwork, Work Discipline, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah pegawai yang sigap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Wardhani et al., 2023) salah satu cara yang dinilai penting untuk dilakukan organisasi agar mencapai tujuan yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai diharapkan dapat secara efektif dalam melakukan pekerjaannya demi mencapai kelancaran dan kemudahan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Apabila pekerjaan yang dihasilkan baik, selesai dengan tepat waktu, bekerja tanpa bantuan pengawasan, memiliki sikap yang baik, dan kerjasama antar pegawai maka kinerja pegawai tersebut dianggap baik (Hadaitana & Iqbal, 2023).

Organisasi dapat tumbuh dan berkembang jika didukung oleh pegawai yang kompeten di bidangnya (Khoifatul Badriyah et al., 2022). Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja

yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Selain kompetensi, kerjasama tim dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai. (Phina & Arinze, 2018) menyatakan kerjasama tim sebagai kelompok kerja yang terdiri dari dua orang atau lebih dan memiliki tujuan bersama untuk mencapai tujuan atau tugas. Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut (Idris, 2018) disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan pegawai untuk patuh dan taat pada peraturan atau pedoman yang ditetapkan. Disiplin kerja penting dalam menjalankan fungsi operasional suatu kegiatan yang tidak boleh diabaikan karena merupakan bagian dari fungsi menjaga kualitas pegawai.

Organisasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul. KPPD DIY Kabupaten Bantul merupakan organisasi yang mempunyai tugas sebagai pelaksana operasional pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBN-KB), Air Permukaan (AP), retribusi dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah di wilayah Kabupaten Bantul. Keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan salah satu faktornya yaitu kurang optimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Terkait dengan kompetensi pegawai, masih terdapat pegawai yang kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan penempatan kerja beberapa pegawai yang cenderung tidak ditempatkan sesuai dengan bidang kompetensinya.

masalah yang terjadi dalam hal kerjasama tim yaitu perilaku tim kerja yang kurang kompak, adanya pegawai yang melimpahkan pekerjaannya ke anggota timnya kemudian izin meninggalkan pekerjaan pada jam kerja sehingga kinerja anggota timnya tidak maksimal dan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Mengenai tingkat kedisiplinan pegawai tergolong kurang dilihat dari adanya beberapa pegawai tidak tepat waktu datang ke kantor dan adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja. Dari pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul”.

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul yang berjumlah 101 sedangkan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda yang terdiri dari Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis.

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kompetensi	Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu didasari dengan	Menurut Sutrisno dalam (Basori & Prahiawan, 2017) indikator kompetensi meliputi :  1. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )	Skala Likert

	keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang mendukung.	2. Pemahaman ( <i>Understanding</i> ) 3. Keterampilan ( <i>Skill</i> ) 4. Nilai ( <i>Value</i> ) 5. Sikap ( <i>Attitude</i> ) 6. Minat ( <i>Interest</i> )	
Kerjasama Tim	(Phina & Arinze, 2018) menyatakan kerjasama tim sebagai kelompok kerja yang terdiri dari dua orang atau lebih dan memiliki tujuan bersama untuk mencapai tujuan.	Menurut Sibarani dalam (Ibrahim et al., 2021) indikator kerjasama tim antara lain:  1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Skala Likert
Disiplin Kerja	Menurut (Kirana et al., 2022) disiplin kerja adalah perbuatan dan tingkah laku terhadap aturan organisasi untuk meningkatkan pemahaman dan kesediaan untuk tidak melakukan kelalaian atau penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan	Menurut (Dwianto, 2022) indikator disiplin kerja antara lain : 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Etika kerja	Skala Likert
Kinerja Pegawai	Menurut (Hanafi, 2016) kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan kerja	Menurut (Hadaitana & Iqbal, 2023) indikator kinerja pegawai terdiri dari: 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Efektivitas kerja 4. Ketepatan waktu 5. Perilaku kerja	Skala Likert

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,577	0,2199	Valid
	2	0,579	0,2199	Valid
	3	0,358	0,2199	Valid
	4	0,643	0,2199	Valid
	5	0,448	0,2199	Valid
	6	0,660	0,2199	Valid

Kerjasama Tim (X2)	1	0,665	0,2199	Valid
	2	0,706	0,2199	Valid
	3	0,367	0,2199	Valid
	4	0,513	0,2199	Valid
	5	0,742	0,2199	Valid
	6	0,748	0,2199	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	0,371	0,2199	Valid
	2	0,251	0,2199	Valid
	3	0,569	0,2199	Valid
	4	0,389	0,2199	Valid
	5	0,492	0,2199	Valid
	6	0,486	0,2199	Valid
	7	0,490	0,2199	Valid
	8	0,654	0,2199	Valid
	9	0,441	0,2199	Valid
	10	0,567	0,2199	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,544	0,2199	Valid
	2	0,659	0,2199	Valid
	3	0,473	0,2199	Valid
	4	0,413	0,2199	Valid
	5	0,473	0,2199	Valid
	6	0,525	0,2199	Valid
	7	0,343	0,2199	Valid
	8	0,367	0,2199	Valid
	9	0,647	0,2199	Valid
	10	0,460	0,2199	Valid

Pada tabel 1. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) pada setiap instrumen dari masing-masing variabel kompetensi, kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih dari  $r$  tabel ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen dari semua variabel dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,791	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,842	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,796	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,803	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

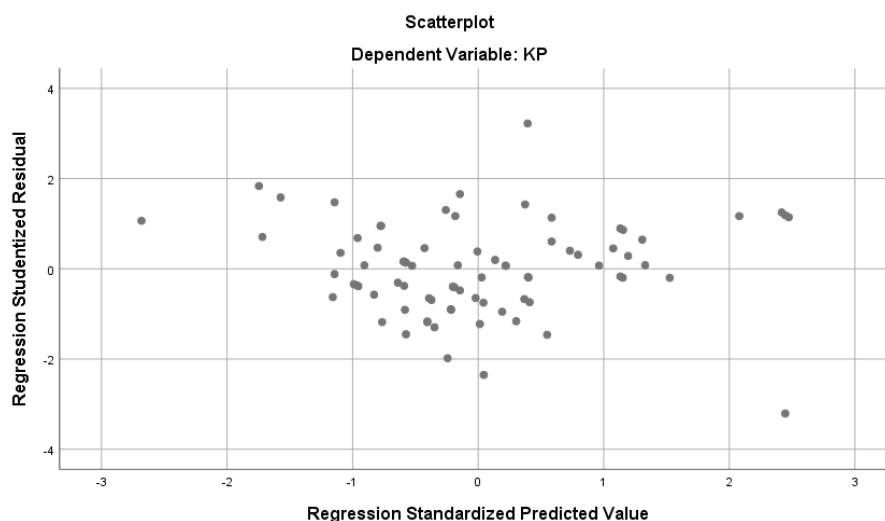
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.688	.299		2.300	.024		
	KO	.023	.067	.031	.336	.738	.509	1.965
	KT	.290	.061	.405	4.722	.000	.590	1.694
	DK	.509	.096	.490	5.298	.000	.507	1.972

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Olah Data SPSS 25

Pada hasil uji multikolinearitas diatas seluruh nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

**Hasil Uji Heterodekastisitas**



Sumber: Olah Data SPSS 25

**Gambar 1. Hasil Uji Heterodekastisitas**

Pada hasil uji heterodekastisitas diatas dapat dilihat grafik *scatterplot* tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterodekastisitas.

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87834374
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS 25

Pada hasil uji normalitas diatas dapat dilihat pada *Asymp.Sig (2-tailde)* diperoleh nilai  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

**Tabel 5. Hasi Uji Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.688	.299		2.300	.024
	KO	.023	.067	.031	.336	.738
	KT	.290	.061	.405	4.722	.000
	DK	.509	.096	.490	5.298	.000

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji T dengan SPSS maka dapat disimpulkan bahwa:

1. variabel kompetensi nilai signifikansinya  $0,738 > 0,05$  maka Hipotesis 1 ditolak artinya bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. variabel kerjasama tim nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka Hipotesis 2 diterima artinya bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. variabel disiplin kerja nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka Hipotesis 3 diterima artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.675	3	1.892	51.557	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.789	76	.037		
	Total	8.464	79			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), DK, KT, KO

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji F dengan SPSS diperoleh nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  artinya hipotesis 4 diterima maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.658	.19155

a. Predictors: (Constant), DK, KT, KO

Sumber: Olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,658 atau 65,8%. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh variabel kompetensi, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 65,8% sedangkan 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Hipotesis 1 diperoleh nilai signifikansi 0,738 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu Hipotesis 1 ditolak artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul. Hal ini tidak menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul karena kompetensi pegawai belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dijalani serta organisasi kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman pegawai sehingga kinerja pegawai kurang optimal di bidangnya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Sudarso et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Hidayat, 2021) yang membuktikan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji Hipotesis 2 diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 2 diterima artinya kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kerjasama tim maka akan terjadi peningkatan

kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan kerjasama tim merupakan strategi yang efektif untuk mempersatukan seluruh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal (Khoifatul Badriyah et al., 2022).

Bekerja dalam tim bertujuan agar pegawai dapat berkolaborasi tanpa menimbulkan konflik antar anggota, meningkatkan keterampilan individu, dan memberikan umpan balik yang dapat ditindaklanjuti. Penerapan kerjasama tim dapat berpotensi meningkatkan kinerja tidak hanya individu tetapi juga organisasi pada akhirnya (Hanaysha, 2016). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Phina & Arinze, 2018) yang membuktikan kerjasama tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 3 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul. Pengujian tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan wujud sikap pegawai untuk menghormati dan menaati peraturan yang diterapkan organisasi. Bagi suatu organisasi, penerapan disiplin kerja bertujuan untuk menjaga ketertiban, menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan, dan mencapai kinerja yang optimal. Artinya tanpa didukung disiplin kerja yang baik pada diri pegawai maka kinerja yang dihasilkan tidak akan optimal (Susbiyantoro et al., 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Astuti & Amalah, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai. Maka disiplin kerja yang baik erat kaitannya dengan kinerja yang tinggi.

### **Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji Hipotesis 4 diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 4 diterima artinya terdapat pengaruh kompetensi, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai, kerjasama tim dan disiplin kerja yang diterapkan dengan baik akan mendorong peningkatan kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul.

Untuk menjaga keberhasilan organisasi dan tercapai peningkatan kinerja, pegawai sebaiknya memiliki kompetensi yang sesuai pada bidang pekerjaannya, didukung dengan penerapan kerjasama tim yang solid serta diperlukan adanya sikap disiplin kerja pada setiap pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Putra et al., 2022) bahwa kompetensi, etika kerja, dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian oleh (Noel et al., 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan :

- a. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul.
- b. Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul.
- c. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul.
- d. Kompetensi, kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Daerah DIY Kabupaten Bantul.

Saran manajerial terkait penerapan peningkatan kinerja pegawai pada KPPD DIY Kabupaten Bantul

- a. Sebaiknya KPPD DIY Kabupaten Bantul melakukan penataan kerja pegawai sehingga pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
- b. Ditingkatkan kekompakan pada kerjasama tim agar tercipta kerjasama tim yang solid dan dapat tercapai hasil yang lebih baik
- c. Pegawai harus lebih teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan cermat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Basori, M. A. N., & Prahiawan, W. (2017). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
- Dwianto, A. S. (2022). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 109–123.
- Hadaítana, D., & Iqbal, M. A. (2023). The Effect Of Training And Development on Employee Performance With Mediation of Employee Satisfaction. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 436–447. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i4>
- Hanafi, A. (2016). THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND TEAMWORK ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF AGRICULTURE, CROPS AND HORTICULTURE SERVICE, SOUTH SUMATERA PROVINCE. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 235–256.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 298–306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Idris, M. (2018). The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13013>
- Khoifatul Badriyah, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, TEAMWORK, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN DI KOPERASI MEKAR PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36–54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Noel, F. R., Lopian, J., & Pandowo, M. (2017). THE AFFECT OF WORK DISCIPLINE AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT BALAI KESEHATAN MATA MASYARAKAT SULAWESI UTARA). *Jurnal EMBA*, 5(3), 3528–3537.
- Phina, O. N., & Arinze, A. S. (2018). THE EFFECT OF TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY OF MEDIUM SCALE INDUSTRIES IN ANAMBRA STATE. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174–194.
- Putra, I. W., Kawiana, I. G. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 678–687.
- Sudarso, A. P., Wicaksono, W., Dinantara, M. D., & Prasada, D. (2020). The Effect Of Competency On Employee Performance at PT. Steelforce Indonesia In Jakarta. *Humanities, Management and Science Proceedings*, 1(1), 62–68.
- Susbiyantoro, S., Janaka, J., Sundawan, M. D., Wibowo, S. N., & Solahudin, A. (2022). Effect of Work Discipline on Employee Performance with Employee Job Satisfaction As A Mediation Variable. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(6), 805–815. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1298>
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Elfarina, D. D. (2023). THE EFFECT OF TEAMWORK AND EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LAZISMU PURWOREJO REGION. *International Journal of Economic Research, Business and Accounting (IJEBAR)*, 7(1), 77–83.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.*