

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA ANTAR TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELUK LUAS PADANG

Yerismal^{1*}, Yuliarman Mahmuddin²

Universitas Putra Indonesia YPTK^{1,2}

yerismal@upiyptk.ac.id^{1*}, yuliarman_mahmuddin@upiyptk.ac.id²

Received: 15-02-2024

Revised: 10-02-2024

Approved: 23-2-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Antar Tim terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di PT.Teluk Luas Padang dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 responden. Menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Antar Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Antar Tim berpengaruh positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kontribusi Variabel Disiplin Kerja, Kerjasama Antar Tim sebesar 0,800 atau 80% terhadap Kepuasan Kerja, Kontribusi Variabel Disiplin Kerja, Kerjasama Antar Tim dan Kepuasan Kerja sebesar 0,799 atau 77,9% terhadap Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sehingga perlu dilakukan apa yang disebut pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik, seorang pegawai dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. (Susan Erin 2019). Di era sekarang ini, perusahaan atau organisasi dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing dengan pesaing lainnya adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya dan dalam suatu organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu arah suatu organisasi.

Pada dasarnya hal yang paling berperan dalam mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dimulai dari hal yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM). Sehingga perlu dilakukan apa yang disebut

pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik, seorang pegawai dapat dengan mudah menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas dengan baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. (Susan Erin 2019). Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja. Ketika sebuah perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan atau memenuhi kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan akan lebih baik karena karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan memiliki motivasi untuk memajukan perusahaan. Hal ini menjadi salah satu faktor agar karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga menjadi pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang dapat tercapai akan menimbulkan kepuasan bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas. Tata tertib kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai mulai dari penetapan memasuki jam kerja, pengisian daftar hadir, ketentuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, serta menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman (Faustyna & Jumani, 2018).

Tindakan yang tidak disiplin akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin juga dikatakan sebagai sarana melatih dan mendidik masyarakat tentang peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi (Sutrisno et al., 2021). Menurut (Prasetyo & Maelina 2019) Disiplin adalah sikap terhadap tata tertib perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan tata tertib perusahaan. Dengan kedisiplinan yang tinggi, pegawai akan membebani semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah disepakati. Menurut (Manzoor dalam Devina, 2018) menyatakan bahwa kerjasama antar tim merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan secara bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Menurut (Hafid 2018) Kinerja disebut prestasi kerja atau kinerja aktual, yang merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian aktual yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau target atau standar. Menurut (Liyas dan Primasi 2017) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai adalah kondisi atau semangat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Maindokal, Tewal², and Rumokoy³ 2017) Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi dari perbandingan atau analisis oleh pikiran dan perasaan antara harapan dan kenyataan atau hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang. Kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Masalah yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana menciptakan dan mengelola kepuasan kerja dari karyawannya. Dalam memperoleh tingkat kepuasan kerja pegawai yang maksimal, organisasi tentunya mempunyai tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang berguna untuk mengukur kepuasan kerja pegawai. PT.Teluk Luas Padang

yang terletak di jalan By Pass, kecamatan Tanjung Saba Pitameh, kecamatan Lubuk Begalung, merupakan suatu perseroan terbatas yang didirikan pada tahun 1952 berdasarkan Akta No. 31 dan memiliki izin usaha perdagangan. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan karet remah. Perusahaan ini memproduksi Crumb Rubber dengan kapasitas produksi 48.000 ton/tahun dengan tenaga kerja produksi sebanyak 135 orang. Di perusahaan ini tentunya pimpinan memiliki harapan yang tinggi terhadap karyawan berdasarkan kinerjanya. Kesuksesan tergantung pada kinerja dan kepuasan karyawan, oleh karena itu perusahaan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan tercapai secara optimal.

Ketika target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik, berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan menurunnya kepuasan kerja. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa banyak yang belum mencapai target dalam bekerja. Hal ini disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal. Dalam upaya menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai, masih terdapat kendala yang membuat tujuan organisasi sulit tercapai. Kondisi yang belum optimal masih ada, antara lain tidak tercapainya target yang telah ditetapkan setiap tahunnya dan tingkat realisasi yang dicapai tidak stabil sehingga banyak pegawai yang tidak puas dengan hasil yang telah dicapai. Hal ini disebabkan oleh disiplin kerja dan kerjasama antar tim dalam melaksanakan pekerjaan yang masih belum optimal. Untuk itu diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja kedepannya melalui disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan mampu mencapai target setiap tahunnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut (Rivai 2019), disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja, (1) Sasaran dan Kemampuan (2) Model Kepemimpinan (3) Remunerasi (4) Keadilan (5) Hukuman.

Kerjasama Antar Tim

Menurut (Anggrani & Saragih 2019), tim perajin adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengerahkan setiap prestasi yang dimiliki guna mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah dicapai dapat membuat anggota tim lebih semangat untuk mencapai tujuan selanjutnya. Indikator Kolaborasi Antar Tim, (1) Fokus pada Tujuan Tim (2) Saling Memotivasi Dalam Menyelesaikan Tugas (3) Menjalani Kerjasama Antar Anggota Tim (4) Koordinasi Dalam Proses Penyelesaian Tugas.

Kinerja karyawan

Menurut (Hafid 2018), kinerja disebut kinerja kerja atau kinerja aktual yang dapat dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam kurun waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu, bukan berbagai kemungkinan seperti standar kerja yang telah ditetapkan, indikator atau target dan standar. Indikator Kinerja Karyawan, (1) Kebutuhan Prestasi (2) Kebutuhan Kekuatan (3) Kompensasi (4) Kebijakan Kepemimpinan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Rahmadhan Harapan 2017), kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pikiran. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, kualitas pengawasan dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subyektif karena setiap orang selalu memiliki keinginan yang ingin dipenuhi tetapi setelah terpenuhi muncul keinginan lain, seolah-olah manusia tidak memiliki rasa kepuasan dan setiap karyawan memiliki kriteria tersendiri yang menyatakan bahwa dia puas. Indikator-indikator kepuasan kerja, (1) Suka Bekerja (2) Suka Bekerja (3) Semangat Kerja (4) Disiplin Kerja (5) Prestasi Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (Imron, 2019), populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi seluruh karyawan PT.Teluk Luas Padang berjumlah 135 karyawan. Dan sampel menggunakan rumus sovlin sebanyak 70 orang karyawan.

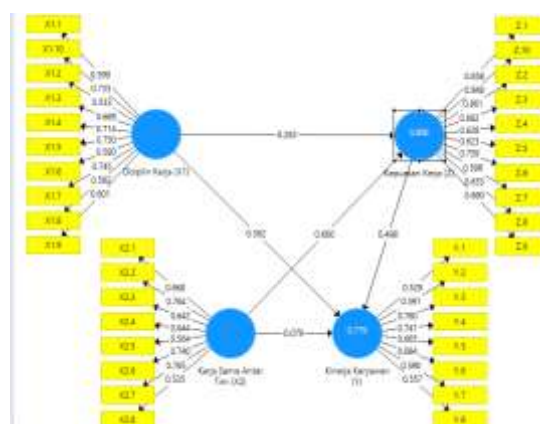
Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada semua sampel untuk diisi penilaiannya sesuai Skala Likert dengan skor 1-5.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 4. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategoris, ordinal, interval hingga rasio dapat digunakan dalam model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Luar
 Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada tahap pengembangan, korelasi 0,50 hingga 0,6 dianggap cukup atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas, semua indikator memiliki nilai validitas konvergen < 0,50.

Table 1.
Mark Construct Reliabilty dan Validity

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (...)	0.852	0.862	0.883	0.433
Kepuasan Kerja...	0.895	0.901	0.915	0.524
Kerja Sama Ant...	0.823	0.839	0.865	0.449
Kinerja Karyaw...	0.794	0.801	0.848	0.415

Sumber: Hasil Tes SmartPLS 3.0 (2023)

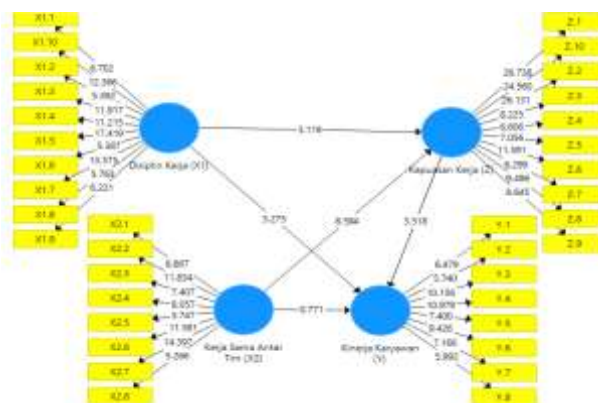
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai cronbach alpha diatas 0,60 artinya tingkat reliabilitas data baik atau reliabel. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan juga bahwa tingkat reliabilitas data baik atau reliabel.

Tabel 2.
Hasil Tes SmartPLS

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0.800	0.794
Kinerja Karyawan (Y)	0.779	0.769

Sumber: Hasil Tes SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 3 diatas menunjukkan nilai R-Square konstruk Kinerja Karyawan sebesar 0,779 atau 77,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk Disiplin Kerja, Kerjasama Antar Tim dan Kepuasan Kerja sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R-Square untuk Konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,800 atau 80% yang menggambarkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja, Kerja Sama Antar Tim sebesar 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Gambar 2. Model Dalam

Sumber: Hasil Tes SmartPLS 3.0 (2023)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat dinilai dari nilai t-statistik atau t-statistik dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alfa 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alfa 5%, maka H_0 ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alfa 5%, maka H_a diterima.

Tabel 3.
Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel ...	Standar Deviasi (...)	T Statistik (j O/STD...	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,283	0,283	0,091	3,119	0,002
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,362	0,367	0,110	3,275	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,498	0,488	0,142	3,518	0,000
Kerja Sama Antar Tim (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,660	0,664	0,077	8,594	0,000
Kerja Sama Antar Tim (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,079	0,086	0,102	0,771	0,441

Sumber: Hasil Tes SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 4.
Analisis Jalur Hasil

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (j O/...	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,141	0,137	0,057	2,458	0,014
Kerja Sama Antar Tim (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,329	0,326	0,105	3,129	0,002

Sumber: Hasil Tes SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur, nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau tidaknya hipotesis, dengan cara membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 (pada kesalahan menolak data 5%).

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

- H1. Nilai koefisien original sample sebesar 0,283 artinya ada nilai positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja. Maka nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,119 > 1,96$, P-Value $0,002 < 0,05$ maka H_0 tolak H_1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alwi & Suhendra, 2019) dan (Azhar et al., 2020).
- H2. Nilai koefisien sampel asli sebesar 0,660 berarti ada nilai positif dan signifikan antara hubungan Teamwork dengan Kepuasan Kerja. Maka nilai t-statistik > t-tabel adalah 1,96 pada alpha 5% atau $8,594 > 1,96$, P-Value $0,000 < 0,05$ maka H_0 tolak H_1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan dari Inter- Tim dalam Kepuasan Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nainggolan et al., 2020).
- H3. Nilai koefisien original sample sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,275 > 1,96$, P-Value $0,001 < 0,05$ maka H_0 tolak H_1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi,

- 2017) dan (Illanisa et al., 2019).
- H4. Nilai koefisien original sample sebesar 0,079 berarti ada hubungan positif dan tidak signifikan antara Teamwork dengan Kinerja Karyawan. Maka nilai t-statistik > t-tabel adalah 1,96 pada alpha 5% atau $0,771 < 1,96$ maka P-Value $0,441 > 0,05$ maka H0 diterima H1 ditolak dengan kata lain ada pengaruh positif dan tidak signifikan Inter-Teamwork pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021).
 - H5. Nilai koefisien sampel asli sebesar 0,498 artinya terdapat nilai positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,518 > 1,96$, P-Value $0,000 < 0,05$ maka H0 tolak H1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan dari Job Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) dan (Hamid & Hazriyanto, 2019).
 - H6. Nilai koefisien original sample sebesar 0,141 artinya ada nilai positif dan signifikan antara hubungan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,458 > 1,96$, P-Value $0,014 < 0,05$ maka H0 tolak H1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syafrina, 2017).
 - H7. Nilai koefisien original sample sebesar 0,329 artinya ada hubungan positif dan signifikan antara Teamwork terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Maka nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,129 > 1,96$, P-Value $0,002 < 0,05$ maka H0 tolak H1 diterima, dengan kata lain ada pengaruh positif dan signifikan dari Kerjasama Tim Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021).

KESIMPULAN

Bahwa dari enam hasil penelitian yang paling dominan adalah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan item pernyataan yang paling dominan adalah X1.5 dengan stand kuesioner saya menerima upah/gaji atas pekerjaan yang dilakukan, dan pengaruhnya Kinerja Pegawai pada item Kerjasama Antar Budaya. Pernyataan tim yang paling dominan adalah X2.7 dengan pernyataan angket bahwa saya dapat memahami pesan dan tindakan sesuai dengan isi pesan yang disampaikan oleh pimpinan atau rekan kerja. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting untuk kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT.Teluk Luas Padang..

DAFTAR PUSTAKA

- Ilham, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Polypet Indonesia di Jakarta. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(5), 360–367. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i5.280>
- Novi Ariyanti, & Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. (2021). Evaluasi Manajemen Hubungan Masyarakat dan Sekolah (Studi Kasus di Madrasah

- Ibtidaiyah Miftahul Falah Purwodadi Pasuruan). *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 103–126. <https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.133>
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Firmansyah, A., & Irawan, F. (2018). Adopsi IFRS, Manajemen Laba Akruhal dan Manajemen Laba Riil. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 7(2), 81. <https://doi.org/10.25273/jap.v7i2.3310>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, Dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *JMPIS, Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.107>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- 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>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Adisel, Adisel, and Ahmad Gawdy Pranansa. 2020. “Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Sistem Manajemen Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid 19.” *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 3(1): 1–10.
- Ameliya, Endang, Fadila Kharismanda Agustin, Nindi Fhatonah, and Universitas Muhammadiyah Kotabumi. 2023. “Studi Literatur : Efektivitas Penggunaan Media Canva Dalam Mata Pelajaran IPA Penggunaan Canva Sebagai Media Pembelajaran Juga Memiliki Banyak Pembelajaran Masih Belum Optimal Dan.” 02(01).
- Anggi Prasetia. 2023. “Journal of Educational Learning and Innovation.” *Educational*

- Learning and Innovation* 1(2): 98–116.
- Ixfina, Ficky Dewi, Siti Lailatul Fitriani, and Siti Nur Rohma. 2023. "Institut Tinggi Agama Islam Al-Fithrah (Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah), Surabaya, Indonesia." 02.
- Sawitri, Erwin, Made Sumiati Astiti, and Yessi Fitriani. 2019. "Hambatan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Dan Komunikasi." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*: 202–13.
- Suradi, Ahmad. 2018. "Pendidikan Berbasis Multikultural Dalam Pelestarian Kebudayaan Lokal Nusantara Di Era Globalisasi." *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 10(1): 77.
- Syahrir, Ayun Permata, Sadira Putri Zahirah, and Umami Salamah. 2023. "Pemanfaatan Aplikasi Desain Grafis Canva Dalam Pembelajaran Multimedia Di SMA Negeri 1 Taman." *Prosiding Seminar Nasional* (1): 732–42.
- Syamsuar, Syamsuar, and Reflianto Reflianto. 2019. "Pendidikan Dan Tantangan Pembelajaran Berbasis Teknologi Informasi Di Era Revolusi Industri 4.0." *E-Tech : Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan* 6(2).