BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan sekumpulan penjelasan dari berbagai ilmu pengetahuan yang digunakan sebagai panduan dan informasi dalam melakukan penelitian. Kajian Literatur atau kajian pustaka berisi deskripsi mengenai bidang atau topik tertentu.

Kajian pustaka ini membahas tentang penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya bertujuan sebagai pembanding dengan penelitian penelitian yang akan dilakukan dan yang akan datang. Kajian pustaka berfungsi sebagai bahan informasi bahwa peneliti tidak menjadi plagiat dalam pembuatan karya ilmiah ini. Selain itu, kajian pustaka juga sebagai pembanding untuk menemukan perbedaan dari isi keseluruhan karya ilmiah.

Kajian teori yang digunakan ini terdiri dari *grand theory, middle range theory,* dan *applied theory. Grand theory* yaitu teori manajemen. *Middle range theory* yaitu manajemen sumber daya manusia. Sedangkan *applied theory* Selain teori yaitu Disiplin Kerja, *Team Work*, dan Kinerja Pegawai dilakukan juga pengkajian dari hasil penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang

berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai kegiatan yang menghubungkan saru kegiatan dengan kegiatan lainnya. Kegiatan tersebtu tidak hanya mengatur orang – orang dalam organisasi, melainkan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan lain- lain. Istilah manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang memiliki arti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengawasi dan juga memimpin. Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang di kemukakan oleh para ahli mengenai manajemen diantaranya adalah:

Menurut Robbins, (2018:44) pengertian manajemen, mengatakan bahwa: *Management is a way of coordinating and supervising the work activities of other people so that their activities are completed efficiently and effectively.*

Pengertian lain menurut Bateman dan Konopaske (2023:10) menyatakan manajemen adalah: *Management is the process of working with people and resources to accomplish organizational goals.*

Definisi lain menurut George R. Terry & Leslie W. Rue yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:1) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibakan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang–orang kearah tujuan–tujuan organisasional atau maksud–maksud yang nyata.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Proses manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang semuanya saling terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam pelaksanaan manajemen memiliki beberapa fungsi yang merupakan elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Menurut George R. Terry & Leslie W. Rue yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:8-9) ada beberapa fungsi manajemen sebagai berikut:

a. *Planning* (Perencanaan)

   Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

   Setelah tujuan ditetapkan dan perencanaan untuk mencapai tujuan telah ada, maka langkah berikutnya adalah melakukan pengelompokkan tugas sehingga terbagi dan dapat diidentifikasikan sehingga manajer perlu merancang, mengembangkan suatu organisasi dan dapat menunjukan orang yang bertanggung jawab untuk mencapainya.

c. *Actuating* (Mengarahkan)

   Organisasi dibentuk dan disusun personalianya, maka langkah selanjurnya menugaskan personalia (karyawan) tersebut untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditetapkan, didalam manajemen fungsi pengarahan ini bersifat

sangat kompleks karena disamping menyangkut manusia, juga menyangkut berbagai tingkah laku dari manusia itu sendiri.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi terakhir yang harus dilaksanakan dalam manajemen. Pengawasan dapat diketahui tentang hasil yang dicapai cara yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membandingkan segala sesuatu yang telah dijalankan dengan standar atau rencananya serta melakukan perbaikan-perbaikan bila terjadi penyimpangan.

Berdasarkan hal tersebut maka fungsi-fungsi manajemen ini dinilai penting untuk diterapkan karena dapat membantu suatu organisasi dalam melalukan aktifitasnya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen

Menurut George R. Terry & Leslie W. Rue yang diterjemahkan oleh Ticoalu (2019:25-26), tujuan manajemen harus didefinisikan dan disampaikan dengan jelas agar dapat menjadi ukuran untuk menilai keberhasilan atau kegagalan. Semua pihak yang terlibat, baik anggota maupun manajer, perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat tiga jenis tujuan dalam sebuah organisasi, antara lain:

a. Yang bersifat organisasi, tujuan ini bersangkutan dengan maksud-maksud, nilai-nilai yang diciptakan, dan arah umum organisasi itu. Pada umumnya ruang lingkup mereka luas dan sebagai ciri khasnya tidak didefinisikan secara ketat.
b. Yang bersifat manajemen, tujuan ini lebih terperinci dan meningkatkan faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas.

c. Yang bersifat perorangan, tujuan ini diperorangkan bagi setiap orang perorangan.

Tujuan-tujuan itu menggariskan apa apa yang sedang diusahakan untuk mencapai dan mendapatkannya. Dari pernyataan tersebut maka dapat dipahami bahwa tujuan dari adanya manajemen yaitu untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Peran manusia sangat besar dalam rangkaian aktivitas perusahaan dimana manusia merupakan suatu unsur penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

Pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Dessler (2019:3) menyatakan bahwa*: Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*

Pendapat lain menurut Gilbert (2020:13) menyatakan manajemen sumber daya manusia bahwa: *Human Resource Management is a description of the formalities and established patterns that aim to create problem-solving strategies for the progress of an organization.*

Definisi lain menurut Mondy dan Martocchio (2016:25) menyatakan pengertian manajemen sebagai berikut: *Human Resource Management (HRM) is the use of individuals to achieve organizational objectives.*

Berdasarkan pemaparan para ahli manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan proses strategis mengelola sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, pelatihan, evaluasi, hingga kompensasi, guna mencapai tujuan organisasi sambil memastikan kesejahteraan dan hubungan kerja yang harmonis.

2.1.2.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah proses yang paling sentral dan bagian dari sistem ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu sendiri menurut Mondy dan Martocchio (2016:25-27) menjelaskan bahwa ada 6 fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. *Staffing*

   Staffing is the process through which an organization ensures that it always has the proper number of employees with the appropriate skills in the right jobs, at the right time, to achieve organizational objectives.

2. *Performance Management*

   Performance management is a goal-oriented process that is directed toward ensuring that organizational processes are in place to maximize the productivity of employees, teams, and ultimately, the organization.

3. *Human Resource Development*

   Human resource development is a major HRM function consisting not only of training and development but also of career planning and development activities, organization development, and performance management and appraisal.

4. *Compensation*

   The term compensation includes the total of all rewards provided to employees in return for their services.

5. *Safety and Health*

   Safety involves protecting employees from injuries caused by work-related accidents. health refers to the employees' freedom from physical or emotional illness. These aspects of the job are important because employees who work in a safe environment and enjoy good health are more likely to be productive and yield long-term benefits to the organization.

6. *Employee and Labor Relations*

   Employee and Labor Relations is the relationship between a company and its employees that involves the recognition of labor unions and collective bargaining. It includes the company's obligation to negotiate in good faith and manage employee movements, such as promotions, demotions, and terminations.

Bedasarkan dari hal tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi *staffing, performance management*, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan tenaga kerja. Semua fungsi ini berperan penting dalam memastikan karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2019:3-5) menyebutkan 3 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. *Improving Organizational Performance: HRM aims to foster employee behaviors that support the achievement of strategic organizational objectives, such as through recruitment, training, and competency development.*
2. *Enhancing Employee Engagement: HRM plays a role in building employees' psychological engagement with their work, motivating them to achieve the goals that have been set.*
3. *Creating Sustainability: HRM also focuses on sustainability, including social, environmental, and financial aspects, to ensure that the organization not only succeeds in business but also has a positive impact on society.*

Berdasarkan tujuan tersebut manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) meningkatkan kinerja organisasi dengan mendorong perilaku karyawan yang mendukung tujuan strategis, meningkatkan keterlibatan psikologis karyawan, dan fokus pada keberlanjutan sosial, lingkungan, dan keuangan untuk dampak positif pada masyarakat.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin memiliki peranan yang sangat krusial dalam perkembangan organisasi, terutama dalam memotivasi karyawan untuk menerapkan disiplin diri dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun tim. Selain itu, disiplin juga berfungsi untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan menghargai peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraih. Tanpa adanya disiplin yang baik di kalangan karyawan, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sering kali didefinisikan dengan jelas, baik dari segi waktu maupun tempat. Jika suatu kegiatan dilakukan pada waktu yang tepat dan tidak pernah terlambat, maka kegiatan tersebut dianggap sebagai tepat waktu. Berikut ini adalah beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Alpya et, al,. (2022:517) yang disampaikan di dalam bukunya bahwa:

> *"Work discipline is an order or regulation made by the management of an organization, ratified by the board of commissioners or owners of capital, agreed by the trade union and known by the Manpower Office, so that people who are members of the organization are subject to the rules"*

Pendapat lain menurut Marek Bugdol (2018:2) menyatakan Disiplin Kerja bahwa:

> *"Discipline is identified with obedience, proper behavior and action taken against employees who do not comply with the organisation's rules. It's even believed that disciplining is connected with the use of force and formal authority; however, simultaneously there appear opinion arguing that discipline means "the strengthening of morale and self-control".*

Definisi lain menurut Dessler (2019:468) menyatakan pengertian disiplin kerja sebagai berikut: *To encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations.*

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi peraturan organisasi, yang mencakup upaya pendorongan (disiplin preventif) dan pengarahan (disiplin korektif) oleh atasan untuk memastikan pegawai mengikuti norma dan aturan yang berlaku, serta berfungsi sebagai alat komunikasi untuk meningkatkan kesadaran dan perubahan perilaku pegawai.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Secara umum, pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap sikap dan kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan. Kebiasaan ini terbentuk melalui iklim atau suasana kepemimpinan serta melalui contoh yang ditunjukkan oleh pemimpin itu sendiri. Untuk mencapai tingkat disiplin yang baik, pemimpin perlu memberikan arahan yang efektif. Tingkat disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Hasibuan (2019:141) Faktor–Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

   Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa

   Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi atau pekerjaannya.

4. Keadillan

   Keadillan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. waskat

   Waskat (pengawasan melekat) adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

6. Sanksi Hukum

   Sanksi hukum berperan pentig dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukumanyang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringan sanksi hhukuman yang akan di terapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

   Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Marek Bugdol (2018:160) dimensi dan indikator disiplin kerja dibagi menjadi lima, diataranya:

a. Kehadiran (*Presence*)
   a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja
   b. Absensi
b. Kewaspadaan (*vigilance*)
   a. Ketelitian
   b. Perhitungan

c. Standar kerja (*work standards*)
    a. Menaati peraturan dan pedoman kerja
    b. Tanggung jawab
d. Peraturan kerja (*work regulations*)
    a. Kepatuhan
    b. Kelancaran
e. Etika kerja (*work ethic*)
    a. Suasana harmonis
    b. Saling menghargai

Menurut Anggoro, dkk. (2023:66) dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja dan intensitas kehadiran karyawan selama bekerja.
2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan. Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja serta menjaga dan merawat peralatan kerja.

3. Ketaatan pada Strandar Kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja, bekerja sesuai fungsi dan tugasnya, serta bekerja sesuai jam kerja.
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja. Hal ini untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu pemahaman karyawan atas peraturan kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.
5. Etika Kerja. Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan pegawai yang sesuai, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta ketaatan pada standar dan peraturan kerja, yang didukung oleh etika kerja yang baik. Kombinasi faktor-faktor ini memastikan pegawai bekerja secara disiplin, teliti, dan bertanggung jawab, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman, harmonis, dan produktif demi kemajuan bersama.

2.1.4 *Team Work*

Teamwork, atau kerja sama tim, adalah proses di mana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. teamwork melibatkan kolaborasi, komunikasi, dan pembagian tugas di antara anggota tim, yang memungkinkan

mereka untuk memanfaatkan keahlian dan perspektif masing-masing. Kerja sama yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi, serta menciptakan suasana kerja yang positif.

2.1.4.1 Pengertian *Team Work*

Disebuah organisasi, karyawan diharuskan untuk bekerja sama, baik dalam konteks kerja maupun sosial, untuk membangun peradaban yang baik. Kerja sama mempermudah pencapaian tujuan dengan membagi beban kerja. Tim yang kooperatif bekerja sama dengan berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai keuntungan bersama, yang hanya dapat tercapai jika semua pihak mendapatkan manfaat. Berikut dikemukakan definisi Kerja sama Tim menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Pengertian *Team Work* dikemukakan oleh Keeler dan Shaw (2019:14) menyatakan bahwa *Teamwork is the process of working collaboratively with a group of people to achieve a goal.*

Pendapat lain menurut McShane dan Von Glinow (2021:284) menyatakan *Team Work* bahwa:

> *"Teamwork is the process by which a group of individuals work together to achieve a common goal. It involves collaboration, communication, and coordination among team members to enhance effectiveness and efficiency in achieving the desired outcomes."*

Definisi lain menurut Shodeinde et, al,. (2022:51) menyatakan pengertian *Team work* sebagai berikut: *work team is a group of employees whose individual efforts result in a performance that is greater than the sum of their inputs.*

Maka dapat dikatakan bahwa *Team work* adalah proses kolaboratif di mana anggota tim saling berinteraksi dan menggabungkan sumber daya yang tersedia,

didukung oleh berbagai keahlian, kepemimpinan, dan komunikasi, untuk menyelesaikan tugas dengan tujuan yang jelas. Hal ini mencakup sikap tanggung jawab, komunikasi intensif, dan fokus pada tugas untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kerja individu serta mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruh *Team Work*

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan *Team Work*. Menurut Rivai (2019:19-20) hal-hal yang dapat memengaruhi kemampuan *team work*, sebagai berikut:

1. Lingkungan yang suportif

   Kerja tim berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang mendukung, membangun kerja sama, saling percaya, dan kecocokan antar anggota tim.

2. Kejelasan peran

   Setiap anggota tim harus mengetahui peran masing-masing dan bagaimana berinteraksi satu sama lain agar dapat bekerja sama secara efektif.

3. Tujuan tinggi

   Anggota tim harus tetap berorientasi pada tugas dan tujuan bersama agar pekerjaan terlaksana sesuai target waktu.

4. Kepemimpinan yang sesuai

   Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk menjaga motivasi dan kinerja tim, serta mencegah stagnasi dalam tim.

5. Penanganan konflik dan komunikasi

   Konflik yang dikelola dengan baik dan komunikasi yang efektif menjadi kunci keberhasilan kerja tim.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator *Team Work*

Menurut McShane dan Von Glinow (2021:293) dimensi dan indikator *Team Work* sebagai berikut:

1) Kerjasama (cooperating)
    a) Tanggung jawab
    b) Saling membantu
    c) Menerima pendapat
2) Koordinasi (coordinating)
    a) Kesatuan tindakan,
    b) Pembagian kerja,
3) Komunikasi (communicating)
    a) Pemahaman
    b) Tindakan
4) Pemecahan Masalah (conflict resloving)
    a) Memahami masalah
    b) Strategi penyelesaian masalah
5) Rasa percaya diri (confident)
    a) Percaya pada kemampuan diri sendiri
    b) Berfikir positif

Kerja tim yang efektif melibatkan kerjasama, koordinasi, komunikasi, pemecahan masalah, dan rasa percaya diri. Kerjasama ditunjukkan melalui tanggung jawab dan saling membantu, sedangkan koordinasi memastikan kesatuan tindakan. Komunikasi yang baik mendukung pemahaman, dan kemampuan memecahkan masalah penting untuk menghadapi tantangan. Rasa percaya diri

mendorong kontribusi maksimal, menciptakan tim yang solid dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* (Penghargaan) pada orang yang tepat.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Dessler, (2019:280) pengertian manajemen, mengatakan bahwa: *Employee performance can be understood as the results achieved by an employee in carrying out the tasks that are their responsibility, in accordance with the standards set by the organization.*

Pengertian lain menurut Robbins (2018:462) menyatakan manajemen adalah: *The measure of how well someone completes the tasks that are their responsibility, which includes effectiveness and efficiency in the use of resources to achieve organizational goals.*

Definisi lain menurut Mondy dan Martocchio (2016:194) menyatakan pengertian manajemen sebagai berikut: *Performance refers to the level at which an employee meets the task requirements that constitute their job. It is often assessed in terms of results*.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Kinerja pegawai adalah perilaku nyata dan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai sesuai dengan

tanggung jawab dan wewenang masing-masing, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara legal dan etis.

2.1.5.2 Faktor - Faktor yang Memperngaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2019:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (ability)

   Secara psikologis, kemampuan terdiri dari dua komponen: kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti bahwa karyawan dengan IQ di atas rata-rata (110-120), ditunjang oleh pendidikan yang sesuai untuk posisinya dan keterampilan yang baik dalam pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (motivation)

   Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai untuk bergerak secara terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Samsuddin (2018:80) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatupekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g) Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2018:470) dimensi dan indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (Quality of Work)
    a) Kerapihan
    b) ketelitian
2. Kuantitas Kerja (Quantity of Work)
    a) Kecepatan
    b) Target kerja
3. Tanggung Jawab (Responsibility)
    a) Keputusan
    b) hasil kerja
4. Kerjasama (Cooperation)
    a) jalinan kerja
    b) kekompakan
5. Insiatif (Initiative)
    a) kemauan untuk memulai pekerjaan sebelum diperintahkan
    b) kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan

2.2 .Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak jurnal penelitian terdahulu yang menjadi referensi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut merupakan ringkasan dari penelitian terdahulu yang disajikan pada table berikut.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Irwanto, dkk. (2021) Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 6 Nomor 1 2021 DOI: https://doi.org/10.32502/mti.v6i1.3511	Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan.	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Kinerja Pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Lingkungan Kerja 3. Variabel Motivasi
2	Indah (2024) *The Influence of Internal Communication, Work Discipline, and Teamwork on Employee Performance at the Regional House of Representatives Office in Gowa Regency*	• menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. • menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel Disiplin kerja 2. Team work Variabel 3. Kinerja pegawai	1. Objel penelitian 2. Komunikasi internal

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Journal of Universal Studies Volume 4 Number 06, June, 2024 DOI: https://doi.org/10.59188/eduvest.v4i6.1460	•	1.	1.
3	Deliana,& Ferine (2024) *The Influence Of Work Discipline And Teamwork On Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As An Intervening Variable In The Employment* BPJS Branch Se Medan Raya Journal of Economy and Social Humanities Vol. 3, No. 2, 2024 DOI: https://doi.org/10.56403/nejesh.v3i2.206	• Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Kerjasama Tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan	2. Variabel Disiplin kerja 3. Team work Variabel 4. Kinerja pegawai	2. Objek penelitian 3. Kewarganegaraan organisasi
4	Putri & Anniez (2024)	teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel Team Work	1. Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan Volume. 2, No.3 Mei 2024 DOI: https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91		2. Variabel kinerja pegawai	
5	Hariani (2021) Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 DOI: https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965	teamwork secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawaan	1. Variabel team work 2. Variabel kinerja pegawai	1. Objek penelitian 2. Variabel Job Satisfaction
6	Hairunnisa, & Ali (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Kinerja pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Motivasi 3. Variabel Kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta Riset & Jurnal Akuntansi Volume 6 Nomor 2, April 2022 DOI: 10.33395/owner.v6i2.752			
7	Marya (2024) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kelas Ib Martapura Kabupaten Banjar 61 Kindai, Vol. 20, Nomor 1, DOI: https://doi.org/10.35972/kindai.v20i1.1490	variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Kinerja pegawai	1. Objek Penelitian 2. Variabel Motivasi
8	Taning, dkk. (2024) *The Influence of Motivation,*	• Menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Team work Variabel 2. Kinerja pegawai	1. Objek penelitian 2. Motivasi 3. Pengembangan pegawai

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Employee Development and Teamwork on Employee Performance through Employee Engagement in Service Industry Employees Journal La Bisecoman Vol. 05, Issue 03 DOI: https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1174			
9	Dewi, dkk. (2022) Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management Vol. 2	Variabel teamwork berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	1. Variabel Team Work 2. Variabel kinerja Karyawan	1. Objek penelitian 2. Variabel Keterampilan kerja 3. Variabel Reward

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI:10.53363/buss.v2i2.70			
10	Yaqin, dkk. (2023) Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 3 No.1 DOI: https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i1.366	• Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai • Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	1. Variabel disiplin kerja 2. Variabel kerja sama tim 3. Variabel kinerja pegawai	1. Variabel stress kerja 2. Objek penelitian
11	(Afrizy et al., 2023) *The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance at* Bank BTPN KCP Pandeglang *Business Management and Accounting (ICOBIMA (2023) 2(1) 82-93* DOI: https://doi.org/	Team work tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	1. Team work 2. Disiplin kerja 3. Kinerja pegawai	Objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	10.35145/icobima.v2i1.3997			
12	Juliyanti (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X Volume 1 Nomor 2 DOI: https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.20	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel Disiplin Kerja 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Objek Penelitian 2. Variabel Motivasi
13	Umair Mughal, (2020) *The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances Saudi Journal of Business and Management Studies (2020)*	Team work berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Team work 2. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Keterlibatan karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	05(03) 233-244 DOI: 10.36348/sjbms.2020.v05i03.008			
14	Simanjuntak et al., (2024) *The Effect Of Teamwork, Work Discipline And Compensation On Improvement Ptpn Iii Employee Performance Hope Economic Journal (MEGA (2024) 2(1) 2024* DOI : https://doi.org/10.61696/mega.v2i1.301	Team work berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Team work 2. Disiplin kerja 3. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. kompensasi
15	Hidayat, dkk. (2023) *The Influence Of Teamwork On Employee Performance With The Work Environment As An Intervening Variable At* The BPJS Employment Office, South Sumatra https://doi.org/10.47353/ijema.v1i5.68	Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Team Work Variabel 2. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Lingkungan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Yulfa et al., (2023) *Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at the Ungaran Post Office* Journal of Business Management and Economic Development (2023) 2(01) 111-126 DOI:10.59653/jbmed.v2i01.365	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	1. Disiplin kerja 2. Team work Variable 3. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Keselamatan dan Kesehatan kerja
17	(Chachal Chawla, 2021) *Teamwork on Employee Performance and Organization Growth* Journal of Contemporary Issues in Business and Government (2021) 27(3)	Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Team work Variabel 2. Kinerja karyawwan	1. Objek peneltian 2. Pertumbuhan organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI:10.47750/cibg.2021.27.03.097			
18	Elisabeth, (2022) *The Effect of Work Environment, Commitment, and Discipline on Employee Performance* Golden Ratio of Data in Summary (2022) 2(2) 85-96 DOI: https://doi.org/10.52970/grdis.v2i2.306	Disiplin Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja 2. Kinerja pegawai	1. Objek penelitian 2. Lingkungan kerja 3. komitmen
19	Phulpoto, (2023) *Teamwork and its impact on employee performance mediated by job satisfaction* Journal on Innovation and Sustainability RISUS (2023) 14(3) 21-31 DOI: http://dx.doi.org/10.23925/2179-3565.2023v14i3p21-31	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan.	1. Team work Variabel 2. Kinerja karyawan	1. Objek peneltian 2. Kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Mendonca et al., (2021) *The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste* Timor-Leste Journal of Business and Management Vol. 3, Issue I, DOI: https://doi.org/10.51703/bm.v3i1.32	Kerjasama tim tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Team work Variabel 2. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. keterlibatan karyawan 3. lingkungan kerja
21	(Nuno & Conceição, 2024) *The Mediating Role of Work Motivation: The Effect of Teamwork and Work Stress on Employee Performance: Study at the Comoro Community* Health Center, Dom Aleixo, Dili, Timor Leste in 2023	Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	1. *Team work* 2. kinerja pegawai	1. variabel motivasi 2. stress kerja 3. objek penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	The 5th International Conference On Economics , Business and Information Technology DOI: https://doi.org/10.31967/prmandala.v5i0.1161			
22	Natalie & Alam, (2024) *The Influence Of Teamwork And Work Discipline On Employee Performance At Bandar Lampung University* *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences* DOI: https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i1.173	pengaruh positif signifikan antara kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan	1. disiplin kerja 2. team work 3. kinerja karyawan	1. Objek penelitian
23	Lopes, (2023) *The Influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work*	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Instituto Nacional Estatistica Timor-Leste	1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Gaya kepemimpinan transformasional 3. motivasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Discipline on Employee Performance Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM) (2023) 2(12) 417-426 DOI: https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.186			
24	(Pereira, 2023) *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance* *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM) (2023) 2(12) 475-505* DOI: https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.190	Hasil penelitian ini berdasarkan data bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.	1. Disiplin kerja 2. Kinerja karyawan	1. Objek penelitian 2. Motivasi 3. kompensasi
25	Wiku et al., (2023) *The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee*	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh positif dan	1. team work 2. disiplin kerja 3. kinerja karyawan	1. objek penelitian 2. komitmen organisasi

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Performance with Organizational Commitment as A Mediation Variable (Empirical Study at Bumi Akpelni Polytechnic Semarang) Journal of Management DOI: https://doi.org/10.62398/probis.v14i2.131	signifikan terhadap kinerja karyawan		

Sumber: Hasil Olah Data Beberapa Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi adalah faktor sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka instansi akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Team Work terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan norma yang ditetapkan oleh organisasi, dan memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif. Di satu sisi, disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta memberikan peluang pengembangan karir bagi pegawai yang dapat diandalkan. Namun, di sisi lain, disiplin yang terlalu ketat atau tidak fleksibel dapat menyebabkan stres, dan menurunkan motivasi, serta menghambat kreativitas dan inovasi.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah di buktikan dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti halnya dalam penelitian dari Elisabeth, (2022)mengatakan di dalam jurnalnya yang berjudul "*The Effect of Work Environment, Commitment, and Discipline on Employee Performance"* bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan populasi dan sampel sebanyak 40 orang. Di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairunnisa (2022) mengatakan di dalam jurnalnya yang berjudul "pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai direktorat perbenihan tanaman pangan, Kementerian pertanian Jakarta" bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan populasi dan sampel sebanyak 58 orang. Kemudian, penelitian selanjutnya yang di kemukakan oleh Marya (2024) mengatakan di dalam jurnalnya dengan judul "pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pengadilan agama kelas 1B martapura kabupaten banjar" bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan populasi dan sampel sebanyak 42 orang. berdasarkan penelitian terdahulu menujukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai

Teamwork, adalah kolaborasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara positif, teamwork yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja, karena anggota saling mendukung dan merasa dihargai. Namun, teamwork yang buruk dapat menyebabkan konflik, komunikasi yang tidak efektif, dan ketidak jelasan peran, yang dapat menurunkan kinerja.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah di buktikan dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti halnya dalam penelitian dari Dewi, dkk. (2022) yang berjudul "pengaruh keterampilan kerja, *reward,* dan *team work* terhadap kinerja karyawan pada home industry tas anyaman jali – jali sambit ponorogo" beliau mengatakan bahwa Variabel teamwork berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai dengan populasi dan sampel sebanyak 40 orang. Di dukung oleh penelitian Hidayat, dkk. (2023) yang berjudul "*the influence of team work on employee performance with the work environment as an intervening variable at the BPJS employment office, south Sumatra"* Beliau mengatakan bahwa Team Work Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai dengan populasi sebanyak 120 orang dan sampel sebanyak 92 orang. Kemudian, penelitian selanjutnya di kemukakan oleh Taning, dkk. (2024) mengatakan di dalam jurnalnya yang berjudul "*the influence of motivation, employee development and teamwork on employee performance through employee engagement in sevice industry employees"* bahwa Team Work Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai didalam penelitian

tersebut menggunakan metode snowball sampling dengan 120 respoden berdasarkan penelitian terdahulu menujukan bahwa disiplin Team Work berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai

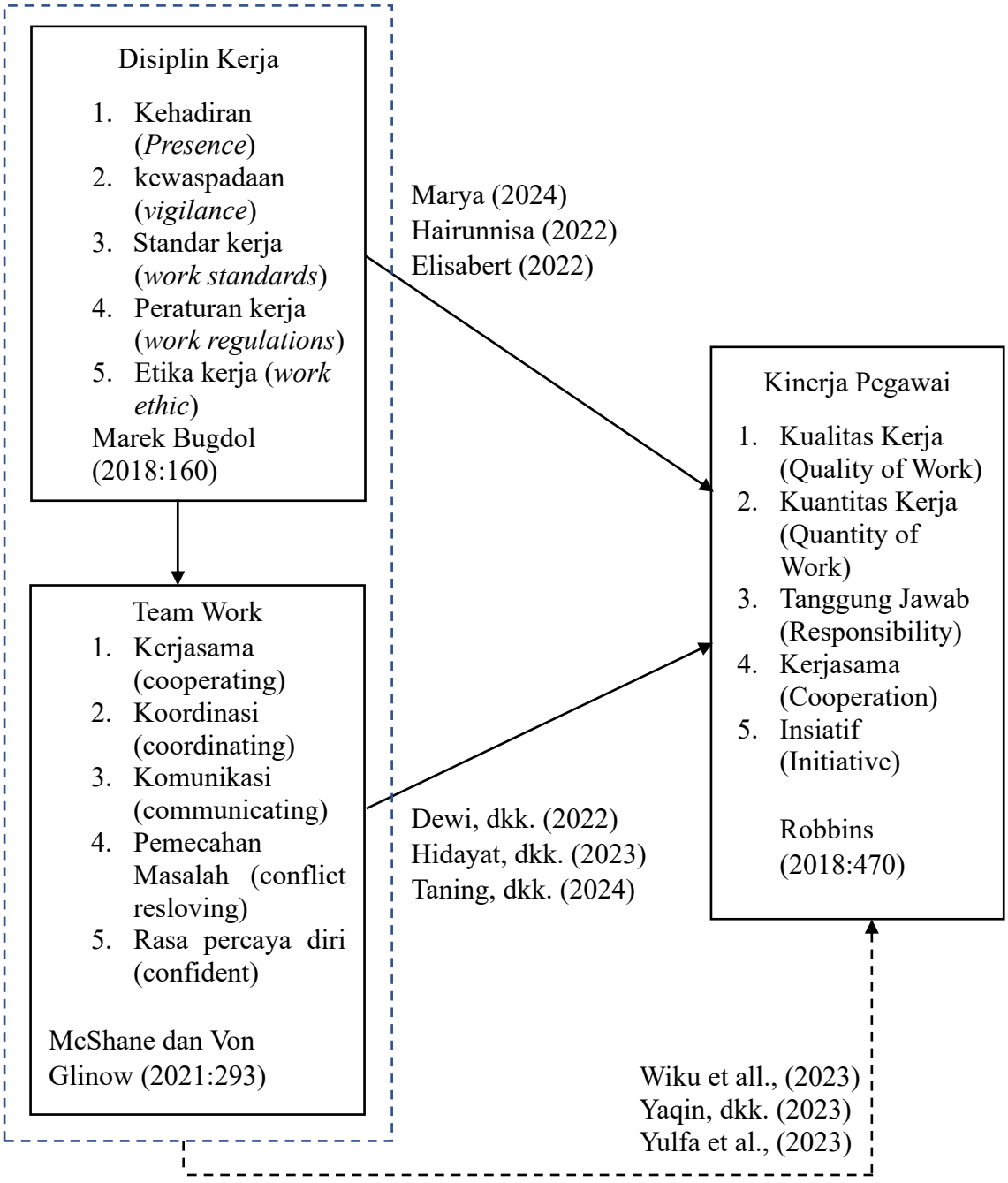
Kinerja pegawai, yang mencerminkan hasil kerja individu dalam organisasi, berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan team work secara positif maupun negatif. Pegawai dengan kinerja tinggi cenderung menunjukkan disiplin yang baik dan mendorong kolaborasi dalam tim, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, pegawai berkinerja rendah mungkin menunjukkan disiplin buruk, seperti keterlambatan, yang dapat merusak dinamika tim dan menurunkan semangat kerja rekan-rekannya. Ketegangan dalam tim juga dapat muncul akibat kontribusi yang tidak seimbang.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai juga pernah di buktikan dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti halnya dalam penelitian Wiku et al., (2023) yang berjudul "*The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as A Mediation Variable* (Empirical Study at Bumi Akpelni Polytechnic Semarang)" mengatakan bahwa Disiplin kerja dan team work berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan populasi dan sampel sebanyak 47 orang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian oleh Yaqin, dkk. (2023) yang berjudul "peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh Kerjasama tim dan stress kerja terhadap kinerja pegawai studi BPKPAD Demak" mengatakan bahwa Disiplin kerja dan team work berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan populasi dan sampel sebanyak 75 orang. Kemudian, penelitian selanjutnya di kemukakan oleh (Yulfa et al., 2023) yang ungkapkan dalam jurnalnya yang berjudul " *Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at the Ungaran Post Office*" bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan populasi sebanyak 123 orang dan menggunakan Teknik random sampling sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 95 orang, team work tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. berdasarkan penelitian terdahulu menujukan bahwa disiplin Team Work dan Team Work berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian
Sumber : Pengolahan data oleh peneliti, (2025)

Keterangan :
→ : Pengaruh secara parsial
⇢ : Pengaruh secara simultan

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian pada halaman sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian secara simultan

   Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hipotesis penelitian parsial

   a. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

   b. Terdapat Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Pegawai.