

**PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GARDENA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

NOVITA NATALIA GINTING

11190778

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

**PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN GARDENA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana



DISUSUN OLEH:

NOVITA NATALIA GINTING

11190778

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novita Natalia Ginting
NIM/NIP/NIDN : 11190778
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gardena

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Mengetahui,



Sisnuhadi, Dr.MBA

Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0509075901

Yogyakarta, 27 januari 2026

Yogyakarta



NOVITA NATALIA GINTING

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11190778

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

NOVITA NATALIA GINTING

11190778

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal (14 JANUARI 2026)

Nama Dosen

1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.

2. Dra. Umi Murtini, M.Si.

3. Drs. Sisnuhadi, M.B.A., Ph.D.

Tanda Tangan



Yogyakarta, 19 Januari 2026

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Permmas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa dengan ini sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA YOGYAKARTA**

Yang telah saya kerjakan untuk melengkapi Sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan karya penulisan pihak lain diperguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarism atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta,

Novita Natalia Ginting
11190778

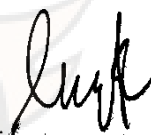
KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang karena kasihnya dan pertolongannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gardena Yogyakarta”**. Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Peneliti menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu untuk membimbing, memberikan arahan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
2. Orang tua, kakak dan adek yang selalu memberikan semangat serta doa sehingga saya bisa ada ditahap ini.
3. Teman-teman seperjuangan serta semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini peneliti tidak dapat menyebutkan satu persatu
4. Pihak Gardena yang telah banyak membantu dan mengizinkan saya melakukan penelitian di tempat.

Yogyakarta, 10 Oktober 2025



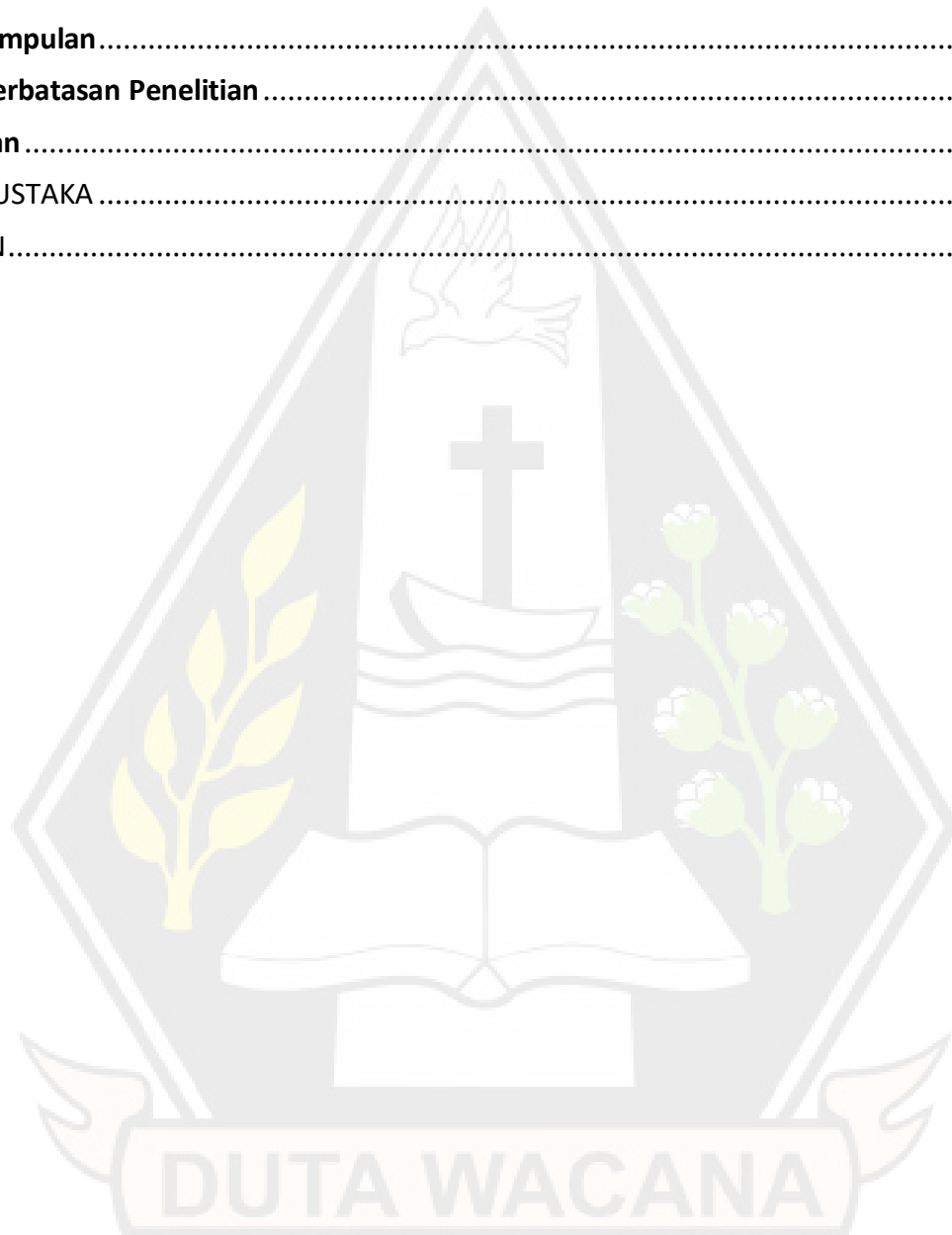
Novita Natalia Ginting

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	8
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kerangka Teori	9
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2 Tujuan MSDM.....	9
2.2 Kerjasama Tim	10
2.2.1 Jenis Kerjasama tim.....	12
2.1.2 Manfaat Kerjasama Tim.....	12
2.1.3 Petunjuk Keberhasilan Kerjasama	13
2.3 Motivasi kerja	14
2.3.1 Jenis Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.4 Disiplin Kerja	19
2.4.1 Jenis Jenis Disiplin Kerja.....	20
2.4.2 Faktor yang mempengaruhi.....	20

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja.....	21
2.5 Kinerja Karyawan	22
2.5.1 Jenis Jenis Kinerja Karyawan.....	24
2.5.2 Indikator Kinerja karyawan.....	25
2.5.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	26
2.6 Desain penelitian	26
2.7 Pengembangan Hipotesis	27
Bab III Metode Penelitian.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	31
3.3 Populasi dan Metode Pengambilan Sampel Penelitian	35
3.4 Jenis Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4.1 Jenis dan sumber data.....	36
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.5.1 Uji Validitas.....	37
3.5.2 Uji Reabilitas.....	38
3.5.3 Analisis regresi linier berganda	39
3.5.4 Uji koefisien determinasi (R^2)	39
3.5.5 Uji hipotesis	40
Bab IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Profil Organisasi	42
4.1.1. Sejarah Singkat Gardena.....	42
4.1.2. Visi & Misi.....	43
4.2. Karakteristik Responden	43
4.2.1. Jenis Kelamin	43
4.2.2. Usia	44
4.2.3. Masa Bekerja	45
4.3. Hasil Uji instrument.....	45
4.3.1. hasil uji validitas	45
4.3.2. Hasil Uji Reabilitas	47
4.4 Hasil analisis regresi Linear Berganda	47
4.5. Uji Hipotesis	49

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
4.5.2. Uji simultan (F)	50
4.5.3 Uji Pengaruh t (parsial)	51
4.6 pembahasan hasil	53
Bab V PENUTUP	56
5.1 kesimpulan	56
5.2 Keterbatasan Penelitian	56
5.3 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	64



PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA YOGYAKARTA

Novita Natalia Ginting

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana novitaginting496@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gardena Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini Adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini Adalah karyawan Gardena Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 Orang yang diambil dengan teknik simple random. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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



THE INFLUENCE OF TEAMWORK, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GARDENA YOGYAKARTA

Novita Natalia Ginting

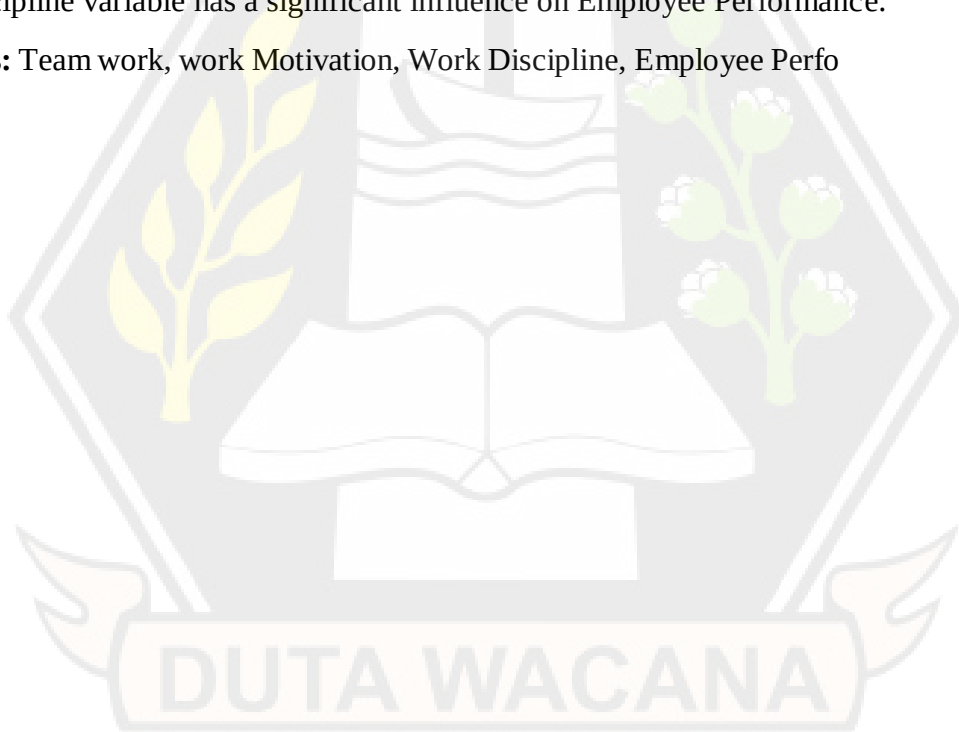
Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University novitaginting496@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine and determine the influence of Teamwork, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Gardena Yogyakarta. The method used in this study is quantitative. The population of this study was all employees of Gardena Yogyakarta. A sample of 30 people was selected using the simple random sampling technique. Data collection was performed using a questionnaire. Data analysis techniques included multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2) test, the F-test, and the t-test. The research results indicate the following the Teamwork variable does not have a significant influence on Employee Performance, Work Motivation variable has a significant influence on Employee Performance, Work Discipline variable has a significant influence on Employee Performance.

Keywords: Team work, work Motivation, Work Discipline, Employee Perfo



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri ritel telah lama menjadi pusat kehidupan sosial Indonesia. Sektor ritel memainkan peran krusial dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Industri ritel mempekerjakan 17,5 juta orang di Indonesia, kedua setelah sektor pertanian yang mempekerjakan 40,5 juta orang, menurut Aprindo (Asosiasi Pengecer Indonesia). Ritel tradisional dan ritel kontemporer merupakan dua subbagian utama dari sektor ritel.

Supermarket dan bentuk perdagangan ritel modern lainnya sering kali mencakup penjualan individual barang-barang rumah tangga umum seperti makanan, perlengkapan kebersihan, dan perawatan pribadi. Ritel modern adalah toko yang menawarkan kebutuhan sehari-hari dan perabotan rumah tangga dengan fasilitas modern, mulai dari meletakkan barang dagangan di rak Panjang lengkap dengan label harga, Gedung ruko yang luas, dan pendingin ruangan (AC), hingga mesin kasir dan alat Elektronik Data Capture (EDC) untuk pembayaran non tunai, bangunan toko yang terpisah dari rumah dan dijaga oleh karyawan (Susilowati, Kartika Dewi Sri et al., 2016).

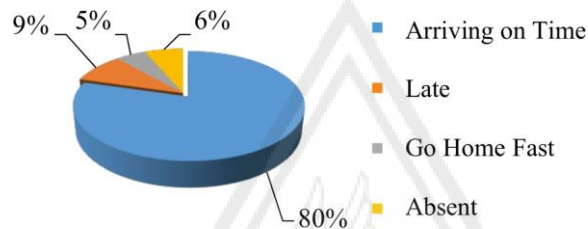
Saat ini, ritel modern semakin berkembang dari ritel lokal hingga ritel asing yang memperebutkan pangsa pasar Indonesia. Salah satu ritel lokal Indonesia yang bertahan hingga kini adalah Gardena. Gardena merupakan Perusahaan retail terkemuka dan pertama di Jogjakarta yang berdiri tahun 1977. Gardena Jogja menawarkan beragam produk untuk semua kalangan, mulai dari kosmetik, fashion Wanita, fashion pria, fashion anak, kebutuhan sekolah, kantor, aneka mainan anak, tas, spreng, kebutuhan ulang tahun, arena bermain anak-anak dan supermarket.

Tindakan karyawan sepenuhnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Akib & Salam, 2016). Gardena, sebuah toko lokal di Indonesia, sangat bergantung pada sumber daya manusianya untuk menentukan keberhasilan atau kegagalannya (Katidjan, 2017). Instansi pemerintah bergantung pada sumber daya manusianya, baik secara individu maupun kolektif, untuk menjalankan kegiatan utama mereka dan mencapai kriteria kinerja yang ditentukan. Sebagai modal intelektual, perencana strategis, dan pengendali perusahaan, karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap bisnis. Untuk mencapai tujuannya, dibutuhkan keterampilan, antusiasme, dan imajinasi mereka (Pratiwi, 2021). Ketika sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi, baik karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan akan berkinerja baik. Karyawan sangat penting dalam mengelola bisnis dan memaksimalkan teknologi yang sudah tersedia. (Thoha, 2024:113).

Namun berdasarkan observasi awal penelitian, fenomena rendahnya kinerja karyawan ditunjukkan melalui indikasi:

- 1) Kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja dimana pegawai salah mengambil barang konsumen sehingga menyebabkan keluhan Masyarakat.
- 2) Pegawai menunda nunda dalam menyelesaikan pekerjaan saat membuat laporan sehingga menimbulkan pekerjaan yang lebih banyak dan tidak selesai.
- 3) Kurangnya inisiatif karyawan menyebabkan mereka menghabiskan lebih banyak waktu daripada yang diantisipasi untuk menyelesaikan tugas.
- 4) Tumpukan pekerjaan diakibatkan oleh karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja mereka secara maksimal.
- 5) Masih kurangnya perhatian khusus bagi karyawan berprestasi.
- 6) Kinerja karyawan kurang konsisten dilihat dari fluktuasi omset pada periode 2022

- 7) Pelanggaran masih ditemukan baik pelanggaran keterlambatan datang ke tempat kerja atau pada saat jam kerja dan masih berada di luar kota. Hal ini menunjukkan ketidaktepatan dalam bekerja yang berujung pada kurangnya kinerja kerja karyawan.



Gambar 1.1 fluktuasi omset gardena 2022

tabel 1. 1 sasaran kinerja karyawan januari - februari 2023

Gambar 1.2 persentase ketidakhadiran pegawai januari 2023

Bulan	Sangat Baik (90-100)		Baik (80-89.9)		Cukup Baik (70-79.9)		Tidak Baik (60-69.9)		Sangat Tidak Baik (<59.9)	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Januari	65	76%	15	17%	3	3%	3	3%	3	0%
Februari	70	81%	10	12%	4	5%	4	0%	0	2%

Jan Feb Mar Apr May Jun Jul Aug Sep Oct Nov Dec

Sumber: Observasi awal peneliti 2023

Dengan fakta-fakta ini, jelas bahwa dalam dunia globalisasi dan persaingan yang ketat Keberhasilan suatu bisnis di masa kini tidak terlepas dari peran SDM yang berkualitas. Menurut Moh. Sutoro (2019), nilai perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kinerja karyawannya. Berdasarkan fenomena yang telah dibahas sebelumnya, kualitas perusahaan akan terpengaruh baik secara karyawan tidak memuaskan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menyoroti kinerja karyawan Gardena. Sebagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas pekerja, penelitian ini berfokus pada kolaborasi, dorongan intrinsik, dan disiplin kerja.

Nilai kerja tim dalam organisasi didasarkan pada hal-hal berikut: (1) ide yang lebih efektif datang dari sekelompok orang yang bekerja bersama daripada individu yang bekerja sendiri; (2) Kolaborasi dalam tim menciptakan pencapaian yang lebih bermutu daripada usaha perorangan; (3) anggota tim belajar untuk saling percaya dan mengandalkan, yang mengarah pada saling membantu; dan (4) peningkatan komunikasi dan hasil bagi organisasi secara keseluruhan merupakan hasil yang mungkin dari kerja tim (Sinambela, 2016). Ketika orang bekerja sama sebagai sebuah tim, mereka saling meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan terbaik memiliki manajemen yang secara konsisten menghasilkan sinergi, yang membuat keseluruhan lebih kuat daripada jumlah bagian-bagiannya. Hasil penemuan ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Fitrah pada tahun 2022, yang menemukan bahwa kerja sama secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil studi (Tjipto Djuhartono, 2021) menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama Kinerja karyawan yang lebih baik dapat dihasilkan oleh manajemen yang efektif dan baik. Hal ini termasuk meningkatkan semangat kerja, mengurangi konflik kerja, dan memperkuat interaksi antarkelompok. Meskipun demikian, menurut (Darmanto, 2016), kolaborasi sangat memengaruhi produktivitas pekerja.

Selain kolaborasi, Pendorong yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja secara sadar atau tidak sadar juga memengaruhi hasil yang dicapai oleh karyawan. Ketika karyawan bermotivasi tinggi, kinerja mereka akan lebih baik. (Pratiwi, 2021). Motivasi pada dasarnya adalah kombinasi dari faktor faktor yang mempengaruhi setiap orang dan melibatkan kombinasi pendekatan. Motivasi umumnya dapat digambarkan sebagai perpaduan antara motivasi dan Tindakan. Aluko (2014) berpendapat bahwa sebuah organisasi hanya sesukses tenaga kerjanya. Hal ini menunjukan bahwa karyawan termotivasi, semangat kerja mereka

akan tinggi dan tingkat kinerja dan efisiensi akan meningkat secara signifikan, meningkatkan keseluruhan tingkat kinerja organisasi (Gifty, 2021). Hal ini sejalan dengan temuan Jannah et al. (2017) yang menunjukkan adanya keterkaitan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. Faktor internal dan eksternal berkontribusi pada apa yang dikenal sebagai "motivasi", yaitu hal yang mendorong orang untuk bergerak, membentuk tindakan mereka, dan membuat mereka tetap fokus pada tujuan akhir. Memotivasi pekerja akan menginspirasi mereka untuk berusaha lebih keras dan menunjukkan lebih banyak semangat dalam bekerja, yang akan menghasilkan hasil yang lebih baik di kemudian hari. Memotivasi pekerja untuk melakukan yang terbaik justru berdampak buruk pada produktivitas mereka, menurut penelitian (Isnaini Diana Putri Abdullah, 2018).

Disiplin kerja adalah variabel terakhir. Karyawan yang berkomitmen untuk bekerja di suatu organisasi menunjukkan disiplin kerja ketika mereka menaati aturan dan regulasi tertulis maupun lisan dengan penuh rasa hormat dan kepatuhan. Dengan demikian, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan tertib (Cangiano, Parker & Yeo, 2019). Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siswanto Satrohadiwiryo (2013), Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku, baik yang tersurat maupun yang tersirat. Sikap ini juga mencakup kemauan untuk melaksanakan peraturan tersebut dan siap menerima konsekuensi jika melanggarnya. Seseorang tidak berhasil melaksanakan tanggung jawab atau kewenangan yang diberikan (Shaju & Subhashini, 2017). Keefektifan dan efisiensi pekerjaan mereka akan dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Karyawan diharuskan untuk mematuhi protokol yang ketat guna menjamin tingkat efisiensi dan efektivitas tertinggi dalam pekerjaan mereka. suatu organisasi yang tidak memiliki ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan (disiplin) cenderung tidak akan berhasil mencapai tujuannya dengan tepat dan

cermat. Pengendalian diri seorang pekerja merupakan indikator kinerja utama. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka akan berkinerja pada tingkat yang tinggi. Fungsi manajerial dalam menegakkan norma dan standar di tempat kerja dikenal sebagai disiplin kerja. Karena orang-orang biasanya lebih mengenal peran dan tanggung jawab mereka sendiri dalam pekerjaan, penting bagi semua karyawan untuk memiliki kesadaran diri akan disiplin kerja mereka (Nica, 2016).

Maka dari itu, pertentangan temuan dalam kajian terdahulu mengakibatkan penelitian ini berperan krusial dalam menutupi kekurangan riset. Dengan demikian, penelitian ini berjudul, “PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GARDENA”.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang ini, berikut adalah kemungkinan rumusan masalah penelitian:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan gardena?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan gardena?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan gardena?
4. Apakah terdapat pengaruh positif secara serentak antara kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai gardena?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dan aplikasi penelitian ini, yang diturunkan dari konteks dan rumusan masalah:

1. Menguji dampak kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Gardena.
2. Menguji dampak motivasi terhadap kinerja karyawan Gardena.
3. Menguji dampak kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Gardena.
4. Menguji dampak kerjasama tim, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritik

Studi ini bertujuan untuk mengembangkan teori dan praktik di bidang sumber daya manusia dengan menyediakan data empiris. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi akademisi dan mahasiswa yang mendalami hubungan antara Kerjasama tim, motivasi, kedisiplinan, dan kinerja karyawan.

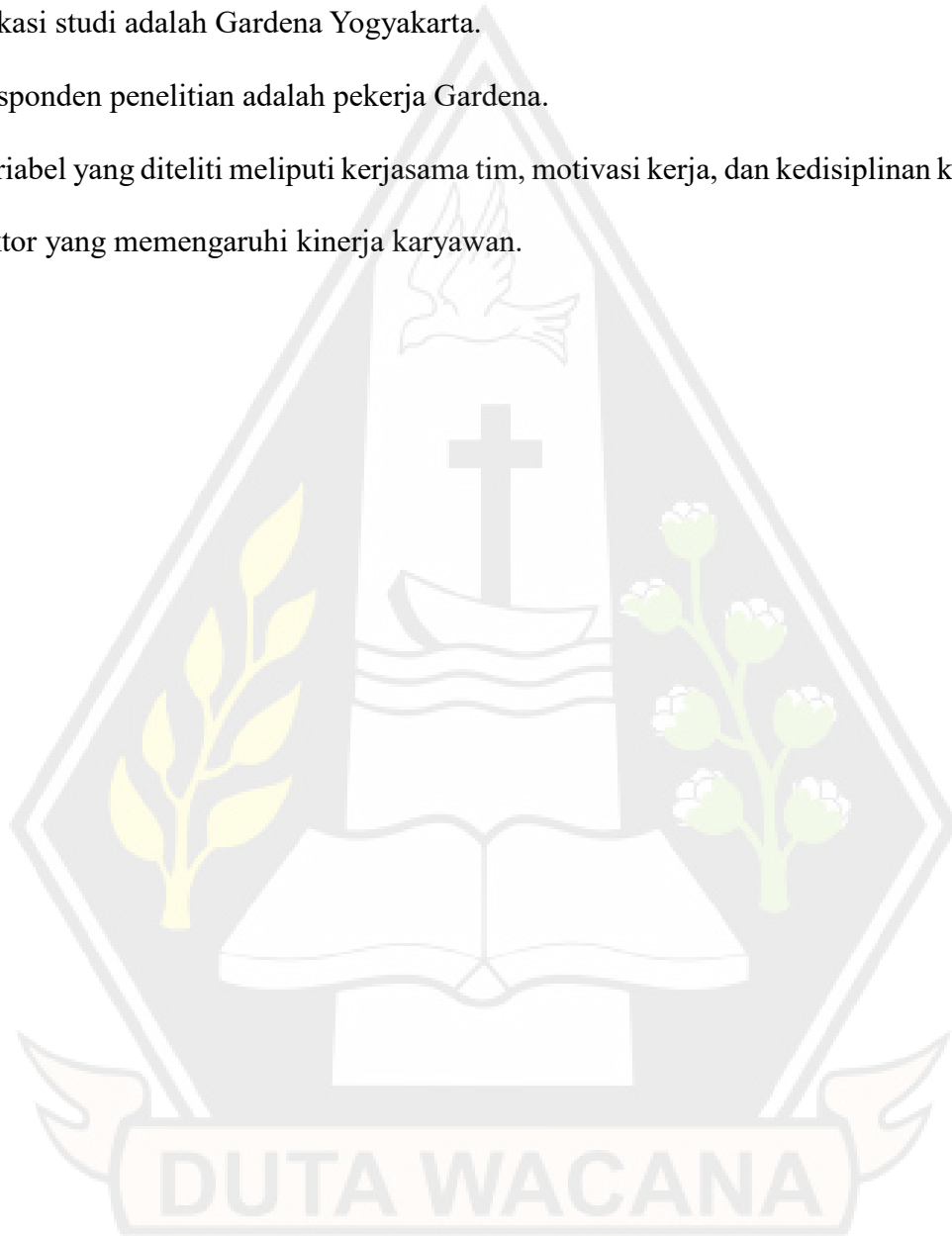
2. Manfaat Manajerial

Faktor-faktor yang diuji dalam studi ini, yaitu pengaruh Kerjasama tim, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, dapat menjadi landasan bagi penelitian di masa depan dan berfungsi sebagai literatur tambahan.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini tetap fokus pada pokok permasalahan, penulis membatasi cakupan sebagai berikut:

1. Lokasi studi adalah Gardena Yogyakarta.
2. Responden penelitian adalah pekerja Gardena.
3. Variabel yang diteliti meliputi kerjasama tim, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



Bab V

PENUTUP

5.1 kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan gardena Yogyakarta,” dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- 1) Kerja sama tim tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,507, yang melampaui batas kritis 0,05.
- 2) Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan ini didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05.
- 3) Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,050, yang setara dengan batas toleransi 0,05, sehingga menegaskan adanya dampak yang nyata.

5.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Peneliti tidak terjun langsung untuk mengontrol pegawai dalam mengisi kuesioner sehingga kemungkinan pegawai kurang memahami atau hanya isi seadanya saja tanpa memahaminya dengan baik.
- 2) Peneliti hanya menggunakan 30 responden dimana itu adalah hanya sebagian dari karyawan gardena.

5.3 Saran

- Bagi gardena
 - Untuk variabel Kerjasama tim terdapat nilai signifikan sebesar 0,507 yang artinya melebihi 0,05 maka Kerjasama tim tidak memengaruhi kinerja karyawan. Saran dari peneliti yaitu gardena lebih memperhatikan Kerjasama tim dalam menaati segala prosedur yang berlaku.
 - Hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi (sig.) untuk variabel motivasi kerja adalah 0,002. Karena nilai ini kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Saran dari peneliti tetap mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja agar pegawai gardena lebih dapat mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memotivasi diri.
 - Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab nilai signifikansi (sig.) yang ditemukan adalah 0,050, yang setara dengan 0,05. Oleh karena itu, disarankan agar gardena mempertahankan kedisiplinan kerja yang telah ada.
- Bagi peneliti selanjutnya
 - Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperbanyak jumlah pertanyaan pada setiap variabel yang diajukan kepada responden. Selain itu, peneliti juga sebaiknya mengembangkan atau menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Recky, R., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi sales pada PT PLN Iconplus Kota Bandung). *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 10(1), 15–27.
- Adeoye, A. O. (2019). Work motivation and employee performance in organizations. *Journal of Business and Management Studies*, 5(2), 45–53.
- Afiandi. (2018). Motivasi dalam diri. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 10(2), 45–53.
- Akib, H., & Salam, R. (2016). Tindakan karyawan mendukung tujuan perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 23–35.
- Alfian, & Ayuni, C. (2025). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandala Surya Perkasa. *ARZUSIN: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 45–56.
- Aluko, M. A. O. (2014). Organisasi hanya sesukses tenaga kerjanya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–56.
- Amalia Darmayanti, L., & Firdaus, V. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin, motivasi, dan kepuasan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 6(1), 22–34.
- Amelia, R. P., Reflianto, R., Astuti, M., & Saputra, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Salon Andesya Studio Bukittinggi. *TSAQOFAH: Jurnal Pemikiran dan Peradaban Islam*, 21(1), 55–68.
- Andika. (2019). Hal yang memengaruhi tindakan seseorang adalah motivasinya. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(2), 112–120.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1093–1107.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanto. (2019). Kerja sama tim. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 55–64.
- Armstrong, M., & Murlis, H. (1994). *Reward management: A handbook of remuneration strategy and practice*. London: Kogan Page.
- Aryoko, Yudhistira Pradhipta., Purnadi, Purnadi., & Darmawan, Akhmad. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Aulia, dkk. (2018). Motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 6(2), 45–56.
- Bititci, U. S., Carrie, A. S., & McDevitt, L. (1997). Integrated performance measurement systems: A development guide. *International Journal of Operations & Production Management*, 17(5), 522–534.

- Cangiano, F., Parker, S. K., & Yeo, G. B. (2019). Perusahaan akan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan tertib melalui disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Perilaku Organisasi*, 12(3), 145–158.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 35–44.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (Edisi ke-4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmanto. (2016). Kolaborasi sangat memengaruhi produktivitas pekerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 55–64.
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework. *Management and Organization Review*, 2(2), 253–277.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Djuhartono, T. (2021). Hasil studi peningkatan kerja sama yang baik dan efektif. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 77–88.
- Efendi, dkk. (2020). Motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 8(2), 55–63.
- Febrianti. (2020). Karyawan yang bersemangat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 44–53.
- Firdaus, N. E. Z. (2021). Tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 77–85.
- Fitrah. (2022). Studi yang menemukan bahwa kerja sama secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 55–66.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Giftly. (2021). Karyawan termotivasi, semangat kerja mereka akan tinggi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–54.
- Handoko, F., Rangkuty, M. P., Amelia, A., & Qur-ani, O. H. (2024). Analisis peran kepemimpinan terhadap kinerja tenaga kesehatan di pusat kesehatan masyarakat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 112–123.
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.

- Hartono. (2010). Disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 77–86.
- Harwandi. (2019). Observasi dan rumus uji-T. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(2), 55–63.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat. (2021). Kerja sama tim yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 44–53.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*.
- Idayati, I. (2019). Pengaruh motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 15–25.
- Ikhsan, et al. (2019). Motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 55–63.
- Jannah, et al. (2017). Korelasi antara kinerja karyawan dan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 55–64.
- Karlina, K., & Siagian, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja, pengawasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Nexus Engineering Indonesia. *eCo-Buss*, 12(2), 88–97.
- Kosuma, A. (2018). *Indikator disiplin kerja*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Kosuma, A. (2018). Indikator disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 5(2), 112–120.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2012). *Manajemen pemasaran* (Edisi ke-14). Jakarta: Erlangga.
- Mandacan, M. W., Sabijono, H., & Runtu, T. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kapabilitas anggota DPRD terhadap pengawasan keuangan daerah di Kabupaten Manokwari. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(4), 45–54.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwandi, B. (2019). *Observasi: Metode dan penerapannya dalam penelitian pendidikan dan sosial*. Bandung: CV Cendekia Press.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masyrithah, A., et al. (2018). Jenis-jenis kerja sama tim. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 6(1), 12–20.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2012). *Perilaku organisasi: Pengetahuan terapan dan realitas global* (Edisi ke-6). Jakarta: Salemba Empat.
- Mu'minin, A. M. (2018). Pengaruh brand image dan perceived quality terhadap niat daftar ulang (repurchase intention) siswa SMA Al Ma'soem ke Amik Al Ma'soem. *Jurnal MAPS (Manajemen dan Perbankan Syariah)*, 2(1), 45–56.

- Muamnah, S. (2016). Hubungan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 45–53.
- Mundzir, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Besuk Sukses Harmoni (BSH). *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 1(1), 45–56.
- Nica, E. (2016). The importance of organizational culture in enhancing employees' work discipline. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 4(1), 53–59.
- Platkoff, N., & Sheppard, B. (1992). Organizational citizenship behavior and individual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(1), 1–11.
- Pratiwi, A. (2021). Keterampilan, antusiasme, dan imajinasi karyawan serta karyawan bermotivasi tinggi, kinerja mereka akan lebih baik. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 10(2), 45–56.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal, & Darmawan, Ari. (2018). *Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson.
- Rosyid, A., Tumini, T., & Widayanto, M. T. (2023). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Bayuangga Kota Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(2), 55–66.
- Ruminuwu, C. (2015). Disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 45–52.
- Safenda, A. R., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2025). Workload, Stress, and Motivation as Key Drivers of Employee Performance. *Academia Open*.
- Samsuri, S., Ismartaya, I., & Putra, M. M. R. (2024). Dampak kompetensi teknis, motivasi kerja dan disiplin diri terhadap kinerja karyawan: The Impact of Technical Competence, Work Motivation and Self-Discipline on Employee Performance. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 5(01), 69-82.
- Sanyal, Shouvik, & Hisam, Mohammed. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 01-15.
- Sari, L. A. K., Rachmawati, I. K., & Handoko, Y. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pelayanan pasien di Rumah Sakit Bhakti Mulia Jakarta. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(6), 4168-4169.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Shafira, M., Karim, B., & Tamriatin, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 92-105.
- Shaju, M., & Subhashini, D. (2017). A study on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117–130.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, S., Gea, D., Simanjuntak, F. A. K., & Rangkuti, D. A. (2021). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), 393-405.
- Sinambela, L. P. (2016). *Nilai kerja tim dan kerja tim yang efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Strebler, M., Bevan, S., & Robertson, D. (2001). *Performance review: Balancing objectives and content*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Sugiyono. (2001). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmono, R. (2019). Kajian penerapan earmarking cukai hasil tembakau di Indonesia (periode tahun 2006 s.d. 2016). *Jurnal Perspektif Bea dan Cukai*, 3(1), 41-64.
- Susilawati, A. D., & Subroto, S. (2021). Pengaruh sistem informasi SDM, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pancasakti Tegal. *Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 101–112.
- Susilowati, Kartika Dewi Sri, Andi Kusuma Indrawan, Triesti Candrawati. (2016). *Definisi Ritel Modern*. Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar, Politeknik Negeri Malang.
- Sutoro, M. (2019). Nilai perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kinerja karyawannya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 45–56.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarto, S., Suryadi, S., & Saputra, D. A. (2024). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kinerja pada PT. Sarana Cahaya Makmur di Ganjar Agung. *UMMagelang Conference Series*, 6, 45–52. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Syafrina, N. (2017). *Ciri-ciri disiplin kerja karyawan dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Tanu, A., Siregar, B., & Lestari, D. (2017). Motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 45–56.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Walters, M. (1995). *The performance management handbook*. London: Institute of Personnel and Development.
- Wanyeki, S. M., Njeru, A., & Waiganjo, E. (2019). Teamwork and employee performance in organizations. *International Journal of Business and Social Science*, 10(3), 45–54.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widasworo, E. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan: Definisi dan penggunaan kuesioner dalam penelitian*. Pustaka Ilmu.
- Wijaya, F., Nuraini, R., & Sudaryo, Y. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Multi Agro Sarana Sumedang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 5(3), 639-658.
- Zameer, H., Shehzad, A., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293-298.

