

## PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANDALA ELECTRONIK BAUBAU

Fitrah Andini Kaimuddin<sup>1</sup>, Ahmad Daholu<sup>1\*</sup>, Suriadi<sup>1</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandala Elektronik Baubau. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research), penelitian kepustakaan (library research), kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan penulis adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hal tersebut dan hasil uji statistik yang telah dildapat di bab sebelumnya, yakni dapat dilihat pada tabel hasil uji hipotesis dan tabel rangkuman hasil uji hipotesis, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel yaitu thitung ( $3,782 > 2.04841$ ). (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari pada nilai tabel yaitu thitung ( $3,782 > 2.04841$ ). (3) Kerjasama tim dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu Fhitung ( $5,649 > Ftabel (3,340)$ ).

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

**Abstract:** *This research aims to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance at Mandala Electronic Baubau. The data collection methods used are field research, library research, questionnaires and documentation. The data analysis method used by the author is multiple linear regression. Based on this and the statistical test results obtained in the previous chapter, which can be seen in the hypothesis test results table and the hypothesis test results summary table, the following conclusions are produced: (1) Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the tcount value being greater than the ttabel value, namely tcount ( $3.782 > 2.04841$ ). (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the tcount value being greater than the ttabel value, namely tcount ( $3.782 > 2.04841$ ). (3) Teamwork and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance. This is proven by the Fcount value being greater than the Ftabel value, namely Fcount ( $5.649 > Ftabel (3.340)$ ).*

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

### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi, karena mereka dimanfaatkan untuk menjalankan fungsi perencanaan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Manajemen karyawan menjadi acuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memajukan tujuan organisasi. Kinerja diukur dari kuantitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai, yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah kinerja sudah maksimal atau belum. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menilai

indikator-indikator yang mendorongnya. Salah satu indikatornya adalah kerjasama tim yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Ibrahim et al, 2021) menemukan bahwa penerapan kerja sama tim yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk membagi pekerjaan berdasarkan kemampuan kelompoknya sehingga memungkinkan mereka mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting pada sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan untuk melakukan fungsi perencanaan organisasi dalam kinerja karyawan. Dalam perusahaan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong perilaku karyawan menjadi lebih baik. Dalam sebuah organisasi perusahaan pentingnya sumberdaya manusia merupakan faktor utama untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Pengelolaan karyawan pada perusahaan menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Masri et al. 2021).

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi untuk mendorong tujuan organisasi. Menurut penelitian (Tampubolon et al. 2020). kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan perusahaan untuk mengukur sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh mereka selama ini, hasil yang telah dicapai ini merupakan perwujudan pegawai dalam mendukung organisasi. Kinerja pegawai dapat diukur menggunakan kuantitas dan kualitas yang di hasilkan dari hasil kerja pegawai tersebut. Dalam perusahaan hasil yang telah dicapai oleh pegawai dapat digunakan untuk mengukur apakah kinerja pegawai sudah maksimal atau belum untuk mencapai target perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan harus ada penilaian yang dilakukan mengenai indikator-indikator yang dapat mendorong kinerja karyawan (Tampubolon et al. 2020). Salah satu indikator yang terdapat pada kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Adanya kesamaan indikator dapat menjadi hubungan yang dapat meningkatkan fungsi salah satunya. Menurut Ibrahim et al. (2021) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan kerjasama tim semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian perusahaan dapat membagi pekerjaan sesuai dengan kemampuan kelompok yang sudah dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

Menurut Simatupang (2019) dalam organisasi kerjasama tim merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan hal tersebut kerjasama tim menjadi tempat untuk saling percaya dan membangun kekompakan antar anggota organisasi. Dalam kerjasama tim saling mempercayai teman dan kompak satu sama lain dapat mendorong kinerja karyawan menjadi meningkat. Hal tersebut menjadikan perusahaan harus lebih memperhatikan kerjasama tim yang ada dalam perusahaan untuk dapat menunjang hasil pekerjaan yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Selain kerjasama tim, disiplin kerja pada sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi disiplin kerja dibutuhkan untuk menunjang karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur perusahaan. Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam organisasi, dalam hal ini disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih mengarahkan pegawai pada aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Denny Astanto dkk (2021), Ersya Mayori Jayanti fortuna dkk (2022) dan Nurindah Dwi Antika dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian itu dapat dikatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja oleh karena itu aturan yang ada dalam sebuah organisasi dijalankan dengan benar oleh setiap karyawannya maka akan membuat proses

produksi berjalan dengan baik. Dengan disiplin kerja ini membuat proses produksi menjadi lebih efisien dan dapat memaksimalkan waktu dengan baik.

Dari penelitian Denny Astanto dkk (2021) dapat dikatakan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja oleh karena itu aturan yang ada dalam sebuah organisasi dipatuhi dan dilaksanakan dengan benar oleh setiap karyawannya maka akan membuat proses produksi berjalan dengan baik. Dengan disiplin kerja ini membuat proses produksi menjadi lebih efisien dan dapat memaksimalkan waktu dengan baik. Terdapat penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Denny Astanto dkk (2021), Ersya Mayori Jayanti fortuna dkk (2022) dan Nurindah Dwi Antika dkk (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terkait cukup tingginya kinerja karyawan di Mandala Elektronik Baubau didapatkan dari adanya kemauan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dengan maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari tingkat kedisiplinannya meliputi aspek (keterlambatan, kebersihan, dan gesit) untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang dihasilkan sudah cukup memuaskan, ketepatan masuk jam kerja yang menjadikan karyawan fokus kedalam pekerjaan yang sudah ditetapkan, cukup tingginya kebersihan dalam kantor yang menjadikan suasana dalam ruangan menjadi lebih nyaman, dan cekatanya karyawan dalam menangani suatu permasalahan yang terjadi di Mandala Elektronik Baubau. Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Mandala Elektronik Baubau."

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Mandala Elektronik Baubau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mandala Elektronik Baubau berjumlah 30 orang. Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2016:85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 30 sampel yang diambil dari seluruh karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini regresi berganda yaitu prosedur statistik dalam menganalisis hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan SPSS 26. Persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta dari regresi

X1 = Kerjasama Tim

X2 = Disiplin Kerja

b1, b2 = Koefisien dari X1, X2

e = Standart error

### Uji Validitas

Penggunaan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan kinerja karyawan pada Mandala Elektronik Baubau.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil pengujian dari suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) > 0,60 maka instrumen tersebut reliabel (Nunnally, 1969 dalam Ghozali, 2012:140).

### Uji T

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai tabel, bila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, demikian sebaliknya. Atau dengan melihat signifikasinya yang terbentuk di bawah 5%, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau sebaliknya (Ghozali, 2013)

### Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai model yang fit atau apakah model penelitian layak untuk dilanjutkan. Model dikatakan Fit, jika nilai probabilitas signifikan kurang 5% (Ghozali, 2013)

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas instrumen angket. Pengujian validitas, butir soal menggunakan korelasi product moment. Tingkat validitas item diketahui dengan membandingkan harga  $r_{xy}$  dengan harga  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka item angket dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas item tiap variable:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)

No Item	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$	Sign	Status
Item 1	0,498	0,215	0,005	Valid
Item 2	0,816	0,215	0,000	Valid
Item 3	0,820	0,215	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 diatas, untuk variable persepsi kegunaan diperoleh hasil bahwa 3 item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Dengan demikian item-item pertanyaan dalam variable Kerjasama tim layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya di bawah ini adalah hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No Item	rhitung	Rtabel	Sign	Status
Item 1	0,357	0,215	0,003	Valid
Item 2	0,463	0,215	0,001	Valid
Item 3	0,302	0,215	0,001	Valid
Item 4	0,458	0,215	0,000	Valid
Item 5	0,349	0,215	0,000	Valid
Item 6	0,388	0,215	0,004	Valid
Item 7	0,565	0,215	0,001	Valid
Item 8	0,315	0,215	0,003	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2 diatas, untuk variabel sosial diperoleh hasil bahwa 8 item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai rhitung  $\geq$  rtabel. Dengan demikian item-item pertanyaan dalam variabel disiplin kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya di bawah ini adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	rhitung	Rtabel	Sign	Status
Item 1	0,464	0,215	0,001	Valid
Item 2	0,577	0,215	0,001	Valid
Item 3	0,390	0,215	0,000	Valid
Item 4	0,609	0,215	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3 diatas untuk variabel sikap pengguna mobile banking diperoleh hasil bahwa 4 item pertanyaan dinyatakan valid, karena nilai rhitung  $\geq$  rtabel. Dengan demikian item-item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

#### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil pengujian dari suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengujian menghasilkan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $>$  0,60 maka instrumen tersebut reliabel (Nunnally, 1969 dalam Ghazali, 2012:140). Hasil uji reliabilitas dari masing-masing instrumen dalam variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Nama Variabel	Alpha Cronbach	Normally	Status
1	Kerjasama Tim	0,752	$\geq$ 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,675	$\geq$ 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,740	$\geq$ 0,60	Reliabel

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel-variabel seperti kerjasama tim (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha > 0.60 sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

#### Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji apakah secara parsial variabel independen yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, H0 diterima jika thitung > ttabel dan H0 ditolak jika thitung < ttabel

Tabel 5. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.970	4.296		6.554	.017		
	Kerjasama_Tim	.175	.183	.185	3.956	.001	.877	1.140
	Disiplin_Kerja	.245	.137	.346	3.782	.002	.877	1.140

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel Uji t dapat dijelaskan beberapa variable berikut:

#### a. Kerjasama Tim

Berdasarkan tabel 1 hasil pengolahan data untuk variabel kerjasama tim diperoleh nilai thitung sebesar 3,956. Oleh karena itu nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,956 > 2.04841$ ) dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$ , maka H0 ditolak yang berarti variabel Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 2 hasil pengolahan data untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,782. Oleh karena itu nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $3,782 > 2.04841$ ) dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$ , maka H0 ditolak yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja mempengaruhi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, H0 diterima apabila Fhitung  $\leq$  Ftabel dan H0 ditolak apabila Fhitung  $\geq$  Ftabel

Tabel 6. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.083	2	3.041	5.649	.001 <sup>b</sup>
	Residual	49.784	27	1.844		
	Total	55.867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kerjasama\_Tim

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung  $\geq$  Ftabel yaitu  $5,649 \geq 3,340$  dengan probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka Ha diterima, artinya secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

a) .

## Pembahasan

### Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel bebas (X1) Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel Kerjasama tim diperoleh nilai thitung sebesar 3,956. Oleh karena itu nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,956 > 2.04841$ ) dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variable kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Denny Astanto, Roikhatus. Sariah (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Go Sumber Plastik Gresik. Ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ersya Mayori Jayanti fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2022) dan hasil dari penelitian menunjukkan kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk variabel variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3,782. Oleh karena itu nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $3,782 > 2.04841$ ) dengan probabilitas  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Denny Astanto, Roikhatus. Sariah (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan GO Sumber Plastik Gresik. Kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ersya Mayori Jayanti fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2022) dan hasil dari penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021) dan hasil dari penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono.

### Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $5,649 \geq 3,340$  dengan probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$  maka  $H_a$  diterima, artinya secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis menyatakan bahwa pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Denny Astanto, Roikhatus Sariah (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Go Sumber Plastik Gresik. Penelitian terkait juga dilakukan Ersya Mayori Jayanti fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2022) dan hasil dari penelitian menunjukkan kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Penelitian terkait juga dilakukan Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Nataraningtyas, Elok Venanda Tessa Lonikat, Jojok Dwiridotjahjono (2021) dan hasil dari penelitian menunjukkan kerjasama tim dan disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono..

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hal tersebut dan hasil uji statistik yang telah didapat di bab sebelumnya, yakni dapat dilihat pada tabel hasil uji hipotesis dan tabel rangkuman hasil uji hipotesis, maka dihasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel yaitu thitung ( $3,782 > 2.04841$ ).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari pada nilai ttabel yaitu thitung ( $3,782 > 2.04841$ ).
3. Kerjasama tim dan disiplin kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu Fhitung ( $5,649$ ) > Ftabel ( $3,340$ ).

#### Daftar Pustaka

- Brent, D. Ruben dan Lea P. Stewart. 2013. Komunikasi dan Perilaku Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Denny Astanto, Roikhatus, Sariah. 2021. Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Go Sumber Plastik Gresik. Faculty of Economics, Gresik University.
- Devina, Gebi. 2018. Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 6 No 1. Hal 1-10.
- Ersa Mayori Jayanti fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono. 2022. Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management p-ISSN : 2797-9725 | e-ISSN : 2777-0559.
- Ghozali, I. 2013. Analisis Aplikasi Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan penerbitan UDIP Semarang.
- Hatta, Muhammad. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. ISSN 2302-0199 Volume 1, No. 1, September 2017 – 70.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara.
- Herman, Aguinis. 2013. Performance Management. New Jearsey : Pearson Prentice Hall.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2),316-325.
- Jamaludin, Agus. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169.

- Kaswan. 2017. Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Khotimah, Risfatul. Edward Gagah dan Leonardo B. Hashiolan. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. E-jurnal Universitas Pandanaran Semarang.
- Masri, M., Ilyas, M., & Awasinombu, A. H. 2021. The Effect of Work Discipline, Teamwork and Occupational Health and Safety on Employee Satisfaction of UPTD Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Bombana District. [Http://www.ijmehd.com](http://www.ijmehd.com)
- Nurindah Dwi Antika. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Vol. 12 No. 2, Agustus 2021, Hal. 99-108 P-ISSN: 2088-9372 E-ISSN: 2527-8991
- Simatupang, Febriyanti. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. Jurnal Manajemen MAKER. ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1, JUNI 2019.
- Sinambela. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, M. R., Calen, Simamora, B. Albert, & Ongko, J. A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.130>.
- Tho, N. D., Phong, N. D., Quan, T. H. M., & Trang, N. T. M. 2018. Marketers' human capital resources and job performance. *Marketing Intelligence and Planning*, 36(1), 124– 137. <https://doi.org/10.1108/MIP-05-2017-0093>.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Rajawali Pers.