

Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri

Shinta Mifta Mulida

Universitas Islam Kadiri-Kediri
Email: shiintamiifta13@gmail.com

Ahmad Jauhari

Universitas Islam Kadiri-Kediri
Email: ahmadjauhari@uniska-kediri.ac.id

Nur Hidayati

Universitas Islam Kadiri-Kediri
Email: nurhidayati@uniska-kediri.ac.id

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim
Korespondensi penulis : shiintamiifta13@gmail.com

Abstract: Human Resource Management (HR) is an important asset in government and private companies. Human resources will organize and manage other resources owned by the company to realize the company's vision and mission. By taking a sample of 35, namely all UD. Dian Coklat Papar uses correlation and regression analysis techniques. The results of the analysis concluded: 1) Teamwork has a positive and significant effect on the performance of UD. Dian Brown Papar. 2) Work Motivation has a negative and significant effect on the performance of UD. Dian Brown Papar. 3) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of UD. Dian Brown Papar. 4) Simultaneously, it is known that there is a significant influence between teamwork, work motivation and work discipline on the performance of UD. Dian Brown Papar.

Keywords: Teamwork, Work Motivation, Work Discipline, and Performance

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting dalam perusahaan pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia yang akan mengatur serta mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dengan mengambil sampel 35 yaitu seluruh karyawan UD. Dian Coklat Papar dengan teknik analisa-analisa kolerasi dan regresi. Hasil analisa disimpulkan : 1) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papar. 2) Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papar. 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papar. 4) Secara simultan diketahui ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Dian Coklat Papar.

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

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan factor penentu dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Visi dan misi perusahaan dapat tercapai ketika SDM di suatu perusahaan dapat mememanajemen sumber daya yang lain. Kelangsungan perusahaan ditentukan oleh dari kemampuan dan kinerja SDM yang ada. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tidak akan berkembang dan tidak ada pembaharuan di perusahaan yang menyebabkan ketertinggalan dari perusahaan lain.

Berdasarkan pemaparan tersebut, Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang nantinya dapat memberikan pengaruh pada kinerja

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted September 27, 2023

* Shinta Mifta Mulida, shiintamiifta13@gmail.com

karyawan dalam penelitian berjudul **Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.**

KAJIAN TEORITIS

Kerjasama Tim

Upaya yang dilakukan dalam bekerja dalam mewujudkan visi dan misi disebut Kerjasama tim. Hal ini sebagai bentuk kolaborasi untuk memberikan arahan dan dorongan terhadap karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Sopiah (dalam Arsulawaneri, 2013: 31) menguraikan bahwa bersatunya masing-masing individu menjadi satu dalam rangka mencapai keuntungan yang lebih banyak.

Menurut Hidayat (dalam Syarif, 2014) menguraikan indikator Kerjasama Tim antara lain :

1. Tanggung jawab bersama
2. Saling berkontribusi
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal
4. Komunikasi yang efektif

Motivasi Kerja

Menurut Uhing (dalam Andrey, 2019) menjadi bagian penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dengan mengarahkan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja sebagai upaya yang dilaksanakan seorang manusia dengan usaha maksimal dalam memperoleh keinginan dan kebutuhannya.

Adapun menurut Maslow (dalam Arifin, 2016) menguraikan indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Disiplin Kerja

Kewajiban yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja dengan berangkat dan pulang sesuai jam kerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan perintah disebut disiplin kerja. Keberadaan disiplin kerja dapat mewujudkan karyawan yang berlaku sesuai dengan peraturan yang ada. Hasibun (dalam Farida, 2016: 42) menguraikan bahwa seseorang mampu secara

sadar untuk mematuhi seluruh atasan yang ada di perusahaan baik peraturan yang bersifat tertulis maupun lisan.

Menurut Illanisa (dalam Nugrahanum, 2016:193) menguraikan mengenai indikator dari disiplin kerja karyawan yakni :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Pengawasan
4. Ketegasan
5. Hubungan kemanusiaan

Kinerja Karyawan

Dampak yang diperoleh dari upaya yang dilihat dalam satu periode tertentu sesuai dengan pedoman yang telah disepakati dan ditetapkan disebut kinerja. Sutrisno (dalam Fahrhan, 2016) menguraikan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dikerjakan karyawan dengan memperhitungkan beberapa aspek seperti kualitas kerja, jumlah selesainya pekerjaan, waktu kerja, dan kerjasama untuk mewujudkan tujuan yang ditetapkan pada organisasi.

Terdapat indikator yang menentukan penilaian pada kinerja karyawan menurut Kasmir (dalam Setiawati 2016: 208) sebagai berikut :

1. Pengawasan
2. Kualitas (mutu)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Kuantitas (jumlah)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar. Data yang akan dipergunakan adalah data yang mendukung untuk menjawab permasalahan yang sudah diungkap diatas. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah daerah generalisasi yang terjadi atas obyek subyek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ialah semua karyawan pada UD. Dian Coklat Papar. Keseluruhan populasi berjumlah 35 karyawan. Supriyanto (2013: 35).

Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik pada populasi. Sampel yang dipergunakan pada penelitian ini ialah semua karyawan sebanyak 35 karyawan. Sugiyono (2016: 81).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat kevalidan dan keaslian suatu instrumen. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai Sig < 0,05.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kolerasi	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,883	0,000	Valid
	X1.2	0,805	0,000	Valid
	X1.3	0,907	0,000	Valid
	X1.4	0,774	0,000	Valid
	X1.5	0,831	0,000	Valid
	X1.6	0,864	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,885	0,000	Valid
	X2.2	0,857	0,000	Valid
	X2.3	0,806	0,000	Valid
	X2.4	0,942	0,000	Valid
	X2.5	0,864	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,888	0,000	Valid
	X3.2	0,687	0,000	Valid
	X3.3	0,744	0,000	Valid
	X3.4	0,779	0,000	Valid
	X3.5	0,910	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,642	0,000	Valid
	Y.2	0,795	0,000	Valid
	Y.3	0,891	0,000	Valid
	Y.4	0,675	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrument penelitian (kuesioner) untuk variabel Kerjasama Tim tiap-tiap item pertanyaan sebanyak 6 pertanyaan dari 3 indikator, hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut semua nilai sig 2 tailed < 0,05 atau 5% jadi bisa diartikan berdasarkan uji validitas 6 item pertanyaan dinyatakan valid.

Adapun untuk variabel Motivasi Kerja tiap-tiap item pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan dari 4 indikator, hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut semua nilai sig 2 tailed < 0,05 atau 5% jadi bisa diartikan berdasarkan uji validitas 5 item pertanyaan dinyatakan valid.

Adapun untuk variabel Disiplin Kerja tiap-tiap item pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan dari 3 indikator, hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut semua nilai sig 2 tailed < 0,05 atau 5% jadi bisa diartikan berdasarkan uji validitas 5 item pertanyaan dinyatakan valid.

Dalam variabel kinerja tiap-tiap item pertanyaan sebanyak 4 pertanyaan dari 4 indikator, hasil tanggapan responden mengenai hal tersebut semua nilai sig 2 tailed < 0,05 atau 5% jadi bisa diartikan berdasarkan uji validitas 4 item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai batas Minimum	Keterangan
Kerjasama Tim	0,919	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,921	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,845	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,799	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil tabel 2 pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Alpha Cronbach* pada variabel kerjasama tim sebesar 0,919, variabel motivasi kerja sebesar 0,921, variabel disiplin kerja sebesar 0,845 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,799, dengan nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Hal ini membuktikan butir-butir pernyataan dalam variabel penelitian dapat digunakan pada analisis selanjutnya karena memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dengan kata lain dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) atas nilai residual sebesar 0,200. Hasil uji normalitas didapat nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, nilai signifikansi lebih besar sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan	Kesimpulan
Kerjasama Tim (X_1)	0,442	2,264	Apabila nilai <i>tolerance</i> diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10,0 maka tidak terjadi Multikolinieritas	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X_2)	0,283	3,529		Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_3)	0,413	2,422		Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa variabel kerjasama tim memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,442 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,264 yang lebih kecil dari 10, variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,283 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,529 yang lebih kecil dari 10. Variabel disiplin

kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,413 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,422 yang lebih kecil dari 10. Maka dalam model ini tidak ada masalah pada uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig. ABS_RES	Keterangan	Kesimpulan
Kerjasama Tim (X ₁)	0,459	Dikatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila sebuah data memiliki nilai Sig. ABS_RES diatas 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₂)	0,175		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja(X ₃)	0,639		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig. pada kolom ABS_RES untuk variabel X₁,X₂,X₃ memiliki nilai sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari variabel Kerjasama Tim (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) terhadap variabel dependen Kinerja karyawan (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)
Konstanta	-0,741
Kerjasama Tim (X ₁)	0,361
Motivasi Kerja (X ₂)	-0,283
Disiplin Kerja (X ₃)	0,601

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,741 + 0,361X_1 - 0,283X_2 + 0,601X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,741 artinya bila Kerjasama Tim (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) nilainya tetap atau tidak berpengaruh sama sekali, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,741.
- 2) Nilai Koefisien Kerjasama Tim (X₁) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,361, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan mengalami

kenaikan sebesar 0,361. Disini koefisien variabel bernilai positif terjadi hubungan positif antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.

- 3) Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar -0,283, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,283. Disini koefisien variabel bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- 4) Nilai Koefisien disiplin kerja (X_3) yang diperoleh dari persamaan model regresi penelitian sebesar 0,601, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka nilai dari kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,601. Disini koefisien variabel bernilai positif terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji t (Secara Parsial)

Signifikansi model regresi secara parsial diuji dengan melihat nilai signifikansi (sig) dimana jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	signifikan	kesimpulan
Kerjasama Tim (X_1)	4,247	2,039	0,000	H_{a1} diterima
Motivasi Kerja (X_2)	-2,663	2,039	0,012	H_{a2} diterima
Disiplin Kerja (X_3)	5,468	2,039	0,000	H_{a3} diterima

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai signifikan < 0,05

Nilai $t_{\text{hitung}} >$ Nilai t_{tabel}

$T_{\text{tabel}} = t(a/2 : n-k-1)$

$a = 5\% = t(0,025/2 : 35-3-1)$

$= 0,025 : 31$

$= 2,039$

Hipotesis 1 : Variabel kerjasama tim berdasarkan hasil analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi 0,361. Nilai signifikan 0,000 < 0,05 atau nilai t-hitung 4,247 lebih besar dari t tabel 2,039 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2 : Variabel motivasi kerja berdasarkan hasil analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,012 dengan nilai koefisien regresi -0,283. Nilai signifikan $0,012 < 0,05$ atau nilai t-hitung -2,663 lebih besar dari t tabel 2,039 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Variabel disiplin kerja berdasarkan hasil analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi 0,601. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung 5,468 lebih besar dari t tabel 2,039 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Uji F dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu melihat tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05) atau dengan cara membandingkan F hitung. Pengujian dengan tingkat signifikansi pada tabel anova $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak (berpengaruh), sebaliknya apabila tingkat signifikansi pada tabel anova $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Tabel 8 Uji F (Simultan)

Fhitung	Ttabel	Sig. F	Keterangan
30,056	3,30	0,000	H_{a4} diterima

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

H_a : tidak ada pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$$F\text{-hitung} = 30,056$$

$$Df\ 1 = k \text{ (jumlah variabel bebas) } = 3$$

$$Df\ 2 = n - k - 1$$

$$= 35 - 3 - 1 = 31$$

Dapat ditemukan bahwa nilai F-tabel 3,30

Berdasarkan hasil analisis kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi -0,741 . nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai F-hitung 30,056 lebih besar dari F-tabel 3,30 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mempunyai arti bahwa

kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk menentukan persentase dari variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen secara bersama-sama.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,863	0,744	0,719

Sumber : Data SPSS Diolah, 2023

R Square sebesar 0,744. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Dan Disiplin Kerja (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,4%. Sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil dari variabel Kerjasama Tim dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Dian Coklat Papar. Hal ini berarti bahwa karyawan UD. Dian Coklat Papar selalu patuh terhadap tanggung jawab di perusahaan dan saling berkontribusi dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi bertanggung jawab maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Untuk itu Kerjasama Tim sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja yang lebih baik.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil dari variabel Motivasi Kerja dengan nilai sig. $0,012 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Dian Coklat Papar. Hal ini berarti bahwa karyawan UD. Dian Coklat Papar merasa semakin nyaman, semakin banyak motivasi dari perusahaan terhadap pekerjaan di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Untuk itu Motivasi Kerja sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan yang tinggi dengan bekerja yang lebih baik.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai dari variabel Disiplin Kerja dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima dan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Dian Coklat Papar. Hal ini berarti bahwa karyawan UD. Dian Coklat Papar selalu patuh terhadap jam kerja diperusahan dan berpakaian rapi dan sopan ketika bekerja serta menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja perusahaan dan juga tidak melakukan kegiatan lainya yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan.

4) Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukan bahwa Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 diterima, yang artinya secara simultan Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.
2. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.
4. Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.

Saran

Mengenai saran yang dapat peneliti sampaikan mengenai pandangan dan kesimpulan antara lain yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan yaitu UD. Dian Coklat Papar diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi dari segi kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar karyawan merasa senang dan nyaman saat melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar mendapatkan hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrey, Rattu, Adolfina, and Yantje Uhing. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (1): 361–70.
- Arifin, Anwar, and Nurcaya Nurcaya. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, no. 1: 728–38. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>.
- Arsulawaneri, Arsulawaneri. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 6 (1): 128–43. <https://doi.org/10.35972/jieb.v6i1.328>
- Harsoono, Zagita Ayu Ramadhany, Muhammad Irfan Hertanto, Teuku Daffa Barisfallah, Rizky Aditya Dharm, Dita Ramadhanty, Hidayatullah Dian Pambudi, and Tiara Puspa. 2019. "Review Perkembangan Riset Topik Kerjasama Tim Selama Sepuluh Tahun Terakhir Pada Jurnal Online." *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2. <https://doi.org/10.25105/semnas.v0i0.5808>.
- Hidayat, Syarif, Abdul Rahman Lubis, and MSA Majid. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 5 (1): 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwarna. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung." *Jurnal SEMAR: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi* 1 (3): 16–25. <https://doi.org/>
- Saroinsong, D J I, L O H Dotulong, J J Rotinsulu, Analisis Perbedaan, Kinerja Pegawai, Berdasarkan Gender, Pada Dinas, et al. 2022. "ANALYSIS OF EMPLOYEE PERFORMANCE DIFFERENCES BASED ON GENDER IN PUBLIC WORKS AND SPATIAL PLANNING DEPARTMENS IN KOTAMOBAGU Oleh : Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi *Jurnal EMBA* Vol . 10 No . 1 Januari 2022 , Hal . 17" 10 (1): 1721–28.

- Setiawati, F, T Hidayati, and D L AS. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maybank Indonesia Cabang Pusat Samarinda." *Jurnal Ilmu Manajemen*.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/2562>.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. alfabeta bandung.
- Supriyanto, achmad sani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 dan 2. malang.