

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII (PERSERO) PADANG PELAWI

Eric Fernando⁽¹⁾ Adi Sismanto⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu
adisismanto@umb.ac.id

ABSTRACT

Research at PTPN VII (Persero) Padang Pelawi with the formulation of the problem How is the influence of Teamwork, Compensation, Work Discipline on Employee Performance at PTPN VII (Persero) Padang Pelawi and The purpose of this research is to find out Teamwork, Compensation, Work Discipline on Employee Performance at PTPN VII (Persero) Padang Pelawi The population used in this study were all employees of PTPN VII (Persero) Padang Pelawi totaling 110 respondents. The sampling technique used total sampling based on predetermined criteria totaling 110 respondents. Observation data collection techniques, documentation and questionnaires. The data that has been processed is analyzed using the SPSS 24 formula. Based on research and calculations using the SPSS 26.00 program from the table it is found that: From the variables Teamwork (X1), Compensation (X2), and Work Discipline (X3) the most dominant influence on Employee Performance (Y) at PTPN Nusantara VII Seluma Regency, namely the results of research conducted are Teamwork and Compensation factors that have a relationship a significant value of 0.000. This indicates that from the variables Teamwork (X1), Compensation (X2), and Work Discipline (X3) which affect Employee Performance (Y), PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Seluma Regency has a very significant relationship.

Keywords: Teamwork, Compensation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi dunia yang terus meningkat juga di iringi dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan penggunaan produk – produk yang lebih berkualitas menyebabkan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal tersebut yang menuntut sebuah perusahaan untuk mampu tumbuh dan berkembang menuju yang lebih baik agar dapat tetap bertahan. Dalam proses pertumbuhan dan perkembangan sebuah perusahaan tidak lepas dari peranan karyawan yang kompeten, Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari pengaruh kerjasama tim, kompensasi serta disiplin kerja. Semakin baik hal tersebut maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri serta berdampak pada tercapainya tujuan dari perusahaan.

Menurut Bachtiar (2017), kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama tim sendiri merupakan salah satu upaya yang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi, karyawan dan perusahaan dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh

Pandelaki (2018) Kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu. Kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut.

Selain kerjasama tim, kompensasi juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting. Dengan adanya kompensasi karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.

Selain kerjasamatim dan kompensasi, disiplin kerja juga sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik karyawan suatu organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadipenyimpangan– penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan (Tri Lestari, 2022).

Dengan tercapainya ketiga variabel di atas, maka kernerja karyawan diharapkan mampu tercapai dengan optimal. Menurut Moeharino (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut Arianty (2014) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaa atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Karyawan menjadi aspek yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017) Karyawan adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu berkerjasama dengan baik agar dapat mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan tersebut.

Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Padang Pelawi merupakan perusahaan yang berkembang dibidang agribisnis lu perusahaan penghasil produk Standar Indonesian Rubber (SIR) 20 dan merupakan salah satu perusahaan BUMN yang tentunya sangat diperhatikan oleh negara atas pemasukan dan pengeluaran keuangan perusahaan termasuk laba yang di dapat setiap tahunnya (Anonim, 2015).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti Seperti pada Bapak Anton, Bapak Hendri dan beberapa karyawan pada Perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Padang Pelawi yaitu bulan Maret 2023, bahwa masih terdapat banyak kekurangan-kekurangan yang dilakukan para pegawai, seperti kerjasama tim yang rendah, dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat, dimana sebagian pegawai sudah bekerja dengan tepat waktu sehingga ketika ada pekerjaan di lapangan ada saja pegawai yang tidak dapat bekerja secara bersama-sama yang membuat kinerja pegawai tidak berjalan dengan baik. Disisi lain yang menjadi masalah di perusahaan PTPN VII (Persero) Unit Padang Pelawi dapat dilihat dari kedisiplinan para pegawainya, tingkat kedisiplinan pegawai

yang masih dapat dikategorikan cukup rendah, dapat dibuktikan dengan tingkat kehadiran pegawai yang terbilang rendah apalagi pada saat musim hujan tiba banyak pegawai yang tidak masuk kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi”.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh Karyawan yang berjumlah ± 110 orang Karyawan.

Menurut Sugiono (200) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat jumlah dalam penelitian ini sedikit maka penelitian ini menggunakan teknik *Total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi langsung dijadikan sasaran dan objek penelitian. Dengan demikian jumlah sampel adalah seluruh Karyawan pada Bagian Produksi pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi. yaitu sebanyak sebanyak 110 orang Karyawan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2010) Alat untuk memperoleh keterangan dari objek, adalah sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian yaitu pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi..
2. Dokumentasi, merupakan metode pengumpulan data yang berupa literatur atau sumber-sumber tertulis lainnya yang ada hubungan dengan penelitian.
3. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Menurut (Ghozali, 2016) penelitian diskriptif adalah suatu penelitian yang yang bertujuan membuat diskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang sedang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarakan fenomenayang terjadi dilapangan berdasarkan variabel penelitian pengamatan serta persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan rata-rata (mean) digunakan rumus (Cooper dan Emory, 2006).

$$\text{Mean} = \frac{\sum fx}{N}$$

Dimana :

F = Frekwensi jawaban responden

X= Skor jawaban responden

N= Jumlah sampel

Selanjutnya dihitung juga skala interval jawaban responden yang bertujuan untuk mempermudah interpretasi hasil dengan rumus (Cooper dan Emory, 2006)

$$\text{Skala Interval} = \frac{U - L}{k}$$

Dimana :

U= Skor Jawaban tertinggi

L = Skor jawaban terendah

k = Jumlah Kelas Interval

Selanjutnya di interpretasikan kedalam rata-rata jawaban respondendengan kreteria :

Tabel 1.
Skala Interval

No	Skor	Keterangan
1	1.00 – 1.79	Tidak Baik
2	1.80 – 2.59	Kurang Baik
3	2.60 – 2.39	Cukup Baik
4	3.40 – 4.19	Baik
5	4.20 - 5.00	Baik sekali

Sumber : Cooper Emory, 2006

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan predeksi nilai dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel dependen yang terdiri atas Kerjasama Tim (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sehingga dapat mengetahui Kinerja Karyawan pada PTPN 7 (Nusantara) Padang Pelawi.

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 17.00 *For Windows*. Model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (\text{Sugiono, 2011})$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

e = Standar Error

a = Konstanta

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin Kerja

b_1 - b_2 - b_3 = Koefisien regresi

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil.

Pengujian Hipotesis

Uji – t (Uji Persial)

Uji – t yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} < \alpha(0.050)$ adalah jika H_0 ditolak, H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi..

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{sig} > \alpha(0.050)$ adalah jika H_0 diterima, H_a ditolak berarti ada pengaruh Kerjasama Tim (X_1), Kompensasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sehingga dapat mengetahui Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi.

Uji – F (Simultan)

Uji – F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji – F digunakan untuk melihat secara bersama-sama variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X_1), Kompensasi (X_2) dan *Disiplin Kerja* (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{sig} < \alpha$ (0.050) maka jika H_0 ditolak H_a diterima. Berarti variabel pengaruh (X) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terpengaruh (Y).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{sig} > \alpha$ maka jika H_0 diterima H_a ditolak. Berarti variabel pengaruh (X) secara simultan atau bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terpengaruh secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terpengaruh (Y).

HASIL

Tanggapan Responden terhadap Kerjasama Tim

Tanggapan responden terhadap Kerjasama Tim pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar (3.81) ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai *Kerjasama Tim* adalah setuju. Dari tabel dapat dilihat rata-rata jawaban terendah responden sebesar 3.79 (3.41-4.20 = Setuju) untuk pertanyaan (Pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab bersama-sama bagi karyawan) Dalam melakukan kegiatan pada kinerja yang ditawarkan oleh PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma saudara memiliki inisiatif yang lebih dibanding dengan Karyawan lain, sehingga saudara memiliki Kinerja Karyawan rata-rata jawaban 3.79 adalah setuju.

Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Tanggapan responden terhadap Kompensasi pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden terhadap variabel kompensasi berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 4.04 (3.41-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”standar yang diberlakukan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Kompensasi adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.83 (3.41-4.20 =Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa pemakai membuat Karyawan terkadang merasa lebih tapi mengingat yang tinggi sehingga untuk membeli. Sedangkan rata-rata jawaban Karyawan adalah 3.88 (3.41-4.20=setuju).

Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden terhadap variabel Disiplin Kerja berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3.87 (3.21-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”dengan menggunakan saudara merasa lebih percaya diri Pada Pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Disiplin Kerja adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.62 (3.24-3.75 =Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan Karyawan yang memakai merasa terlalu ingin dihargai dan merasa lebih dari yang laian ini membuat banyak Karyawan memberikan pendapat yang lain.dan rata jawaban Karyawan adalah 3.74 (setuju).

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden terhadap variabel Kinerja Karyawan berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3,90 (3.41-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”standar yang diberlakukan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Kinerja Karyawan adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.86 (3.41-4.20 = sangat Setuju) Hal ini menunjukkan bahwa untuk membeli dengan kualitas yang baik terkadang Karyawan akan memikirkan dua kali untuk membeli produk tapi ada sebaliknya orang akan membeli tanpa meilihat harga yang tinggi dan jawaban rata-rata Karyawan adalah 3.86 (setuju).

Perhitungan Dengan Menggunakan Program Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden *Kerjasama Tim, Kompensasi dan Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma yaitu:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,698	,660		2,573	,011
	<i>Kerjasama Tim</i>	,410	,065	,520	6,324	,000
	Kompensasi	,169	,043	,260	3,950	,000
	Disiplin Kerja	,105	,050	,178	2,103	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1.698 + 0.410 X_1 + 0.169 X_2 + 0.105 X_3 + e_i$$

Sedangkan untuk koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1.698 mempunyai arti bahwa apabila *Kerjasama Tim* (X_1), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Nilai Sosial (X_4) sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan (Y), pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma akan tetap sebesar 1.698 hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. $B_1 = 0.410$

Hal ini berarti bahwa variabel *Kerjasama Tim* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan dalam Kinerja Karyawan (Y), pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma apabila tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan

naik sebesar satu satuan maka variabel *Kerjasama Tim* (X_1), sama dengan 0 maka Kinerja Karyawan akan dapat meningkat sebesar 0.410 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

3. $B_2 = 0.169$

Hal ini berarti bahwa variabel *Kompensasi* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma apabila tanggapan terhadap variabel kondisi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel *Kompensasi* (X_2), sama dengan 0 maka prestasi kerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma akan dapat meningkat sebesar 0.169 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

$B_3 = 0.105$

Hal ini berarti bahwa variabel *Disiplin Kerja* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma apabila tanggapan terhadap variabel kondisi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel *Disiplin Kerja* (X_2), sama dengan 0 maka prestasi kerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma akan dapat meningkat sebesar 0.105 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

Dari dua variabel di atas *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), *Disiplin Kerja* (X_3) dinyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja yang paling dominan dalam memberikan sumbangan pada peningkatan Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma hal ini terlihat pada tabel 4.7 di atas variabel (0.410) *Kerjasama Tim* (X_1), *Disiplin Kerja* (X_3), dan *Kompensasi* (X_2).

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 3

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860^a	,739	,732	,75363
a. Predictors: (Constant), <i>Kerjasama Tim</i> , <i>Kompensasi</i> , <i>Disiplin Kerja</i>				

Sumber Penelitian 2023

Berdasarkan pengolahan data primer yang didapat dengan menggunakan program SPSS (*Special for Program Statistik Science*) didapat koefisien korelasi (R) sebesar 0.739, ini menandakan bahwa hubungan antara *Kerjasama Tim*, *Kompensasi* dan *Disiplin Kerja* terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat atau positif. Koefisien determinasi berganda (R Square) $R^2 = 0,739$ atau (73.9%), dimana nilai koefisien determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama. *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2) dan *Disiplin Kerja* (X_3) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma. Sedangkan 0.261 atau (26.1%) adalah pengerauh dari faktor yang lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4
Hasil Uji Regresi
Coefficients

		Coefficientsa				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,698	,660		2,573	,011
	<i>Kerjasama Tim</i>	,410	,065	,520	6,324	,000
	<i>Kompensasi</i>	,169	,043	,260	3,950	,000
	<i>Disiplin Kerja</i>	,105	,050	,178	2,103	,038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0

Nilai korefisien determinasi parsial dari masing-masing variabel pengaruh berdasarkan penelitian yang dilakukan dan pengolahan data melalui program SPSS adalah sebagai berikut : Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara dengan $(n-k-1) = 110-2-1 = 107$ (1.982) setiap variabel sebagai berikut :

1. *Kerjasama Tim* yaitu $> (6.324 > 1.982)$ dan $(sig = 0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepercayaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma
2. Berdasarkan uji untuk variabel *Kompensasi* () yaitu $> (3.950 > 1.982)$ dan $(sig = 0,000 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma
3. Disiplin Kerja yaitu $> (2.103 > 1.982)$ dan $(sig = 0,038 < 0,050)$, hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma
4. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel (6.324) *Kerjasama Tim* (X_1), *Disiplin Kerja* (X_3), *Kompensasi* (X_2).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (F-Test).

Tabel 5
Pengujian Hipotesis Uji F
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170,387	3	56,796	99,999	,000 ^b
	Residual	60,204	106	,568		
	Total	230,591	109			

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka untuk menguji koefisien secara menyeluruh digunakan uji f dengan menggunakan *level of signifikan* 0,05 diperoleh f_{hitung} sebesar 99.999 sedangkan nilai uji f_{tabel} sebesar 3.930 dapat diartikan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), dan *Disiplin Kerja* (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma.

Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar .000^a ini menandakan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari uji keseluruhan variabel *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), dan *Disiplin Kerja* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diteliti.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), Dan *Disiplin Kerja* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma (Y), yaitu sebesar $R = 0,739$ atau 73.9%. memberikan sumbangan atau hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma.

Dari variabel *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), dan *Disiplin Kerja* (X_3) yang paling dominan mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma yaitu dari hasil penelitian yang dilakukan adalah faktor *Kerjasama Tim* dan *Kompensasi* yang memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa dari variabel *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), dan *Disiplin Kerja* (X_3) yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y), pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma memiliki hubungan yang sangat signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan melalui penekanan yang dilakukan terutama dalam *Disiplin Kerja* yang baik dan berkualitas sehingga Karyawan dapat mengikuti pola kerja dan sistem guna meningkatkan prestasi bagi Karyawan terutama dalam membagi waktu pekerjaan dan bagian yang sesuai dengan kemampuan Karyawan pada unit kerja karyawan masing-masing serta pemupukan dalam kerja kelompok dan untuk lebih meningkatkan semua yang akan dicapai yaitu mencari solusi kepada orang yang berpengalaman dalam mengerjakan yang akan kita lakukan sehingga menghasilkan kinerja Karyawan dalam menjalankan tugas dapat berhasil dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel *Kerjasama Tim* (X_1), dan *Kompensasi* (X_2), Dan *Disiplin Kerja* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PTPN VII (Persero) Padang Pelawi Kabupaten Seluma dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Kerjasama Tim* (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.324 > 1,982$)
2. *Kompensasi* (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.950 > 1,982$)
3. *Disiplin Kerja* (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan Pada PTPN Nusantara VII Kabupaten Seluma hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.103 > 1,982$)

4. *Kerjasama Tim* (X_1), *Kompensasi* (X_2), dan *Disiplin Kerja* (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersamaan (*Simultan*) $F_{tabel} > F_{hitung}$ ($99.999 > 3.930$). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi $R = 0.860$ (86%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.739$ atau sekitar 73.9% sedangkan 26.1% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
- Nurhayati, R., & Suprapti, S. (2019). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Team Work Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. *Serat Actiya Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), 41–50.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Science.
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.

- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 2(1), 58-67.*