

## **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOLAKTO CABANG MEDAN**

**Ramadhan Abdillah<sup>a,1</sup>, Eka Purnama Sari<sup>b,2</sup>**

Universitas Potensi Utama

<sup>a</sup>Jurusan Manajemen, Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

<sup>b</sup>Dosen Manajemen, Medan, 20241, Indonesia

Email : [Abdillah474@gmail.com](mailto:Abdillah474@gmail.com)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan diantaranya pengawasan kerja dan kerja sama tim. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara kepada para responden. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Indolakto Cabang Medan. Untuk menganalisis data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda atau statistik deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 22. Secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Indolakto Cabang Medan.

**Kata Kunci :** Pengawasan Kerja. Kerja Sama Tim. Kinerja Karyawan.

### **ABSTRACT**

*Employee performance is a work result that can be achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the workload and responsibilities assigned to him. There are several factors that affect the level of employee performance, including work supervision and teamwork. This research is a quantitative research, where the data collection technique in this research is through interviews with the respondents. Respondents in this study were employees of PT. Indolakto Medan Branch. To analyze the research data, it was analyzed using multiple linear regression analysis. Data analysis using multiple linear regression test or descriptive statistics. The data processing in this study used SPSS version 22. Partially, teamwork has no effect on employee performance. Partially work supervision has no effect on employee performance. Simultaneously teamwork and work supervision have a significant influence on performance at PT. Indolakto Medan Branch.*

**Keywords :** Work Supervision. Teamwork. Employee performance.

## **1. PENDAHULUAN**

PT Indolakto merupakan perusahaan yang menghasilkan jenis minuman susu yang bermaknas di Jakarta, Indonesia. Salah satu cabang perusahaan yang dijadikan tempat penelitian berada di kota Medan tepatnya di Perumahan Pasadena blok H-5 Jalan Bandar labuhan – Tanjung morawa. Dalam upaya untuk meningkatkan atau mengembangkan PT Indolakto pihak

perusahaan menggunakan berbagai strategi diantaranya, meningkatkan produktivitas dan memperluas jaringan pemasaran. Menurut Manajer PT Indolakto Cabang medan dalam upaya menjalankan strategi tersebut, pihak perusahaan berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan terbilang baik apabila hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan standar organisasi dan juga mendukung tercapainya semua yang menjadi tujuan organisasi. Dalam hal pengukuran kinerja karyawan PT Indolakto cabang Medan di ukur dari kemampuan setiap karyawan dalam memenuhi target penjualan, dimana target penjualan yang diharapkan oleh perusahaan dapat meningkat sebanyak 30% dari tahun sebelumnya. Berikut disajikan data kinerja karyawan PT Indolakto cabang Medan.

**Tabel 1**  
**Hasil Kinerja Karyawan Berdasarkan Data Hasil Penjualan**

Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Hasil Penjualan (RP)	Pertumbuhan Dari Tahun Sebelumnya (%)	Pencapaian Target (%)
Januari	Rp.214.490.517	229.685.149	-25%	7,084
Februari	Rp.172.964.641	394.091.574	73%	127,84
Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Hasil Penjualan (RP)	Pertumbuhan Dari Tahun Sebelumnya (%)	Pencapaian Target (%)
Maret	Rp.235.442.009	125.722.518	67%	-46,60
April	Rp.309.889.239	73.928.992	-47%	-76,14
Mei	Rp.224.999.260	221.759.350	-57%	-1,43
Juni	Rp.193.681.336	163.640.751	49%	-15,5
Juli	Rp.136.862.743	417.843.523	55%	205,30
Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Hasil Penjualan (RP)	Pertumbuhan Dari Tahun Sebelumnya (%)	Pencapaian Target (%)
Agustus	Rp.114.960.144	42.685.581	373%	-62,869
September	Rp.268.812.883			
Oktober	Rp.123.626.810			
November	Rp.156.172.522			
Desember	Rp.404.060.128			

Sumber: PT. Idolakto Cabang Medan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang di harapkan oleh pihak perusahaan belum tercapai secara maksimal, dalam periode 8 bulan dimana perusahaan pada bulan-bulan tertentu karyawan tidak mampu mencapai target dimana hanya pada bulan Januari, Februari dan Juli saja karyawan mampu melebihi target penjualan, selebihnya karyawan masih jauh dari target capaian. Menurut Wibisono (2011, hal. 6), kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu. Keberhasilan kerja seorang karyawan akan dapat diketahui apabila perusahaan atau

organisasi menerapkan suatu sistem penilaian kinerja. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerja sama tim dan motivasi.

Dari hasil prasurvei yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di PT. Indolakto cabang Medan. Tingkat kerja sama tim karyawan dalam upaya meningkatkan kan kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Penilaian Kerja Sama Karyawan PT. Indolakto Cabang Medan**

<b>Nomor</b>	<b>Bulan</b>	<b>Nilai</b>	<b>Target</b>
1	Januari	80	85
2	Februari	80	85
3	Maret	82	85
4	April	82	85
<b>Rata</b>		<b>81</b>	<b>85</b>

Sumber: PT Indolakto Cabang Medan 2022

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa tingkat kerja sama tim karyawan PT. Indolakto Cab Medan belum mencapai target dimana target yang diharapkan oleh perusahaan tingkat kerja sama yang dimiliki oleh setiap karyawan adalah sebesar 85 sementara nilai yang diperoleh hanya sebesar 81. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan PT. Indolakto Cabang Medan sangat mengupayakan terjadinya kerja sama tim yang harmoni. Namun dari hasil prasurvei kerja sama tim yang dibentuk oleh pihak perusahaan masih banyak mengalami persoalan seperti Kurangnya kerjasama tim antara sesama karyawan mengakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dan cenderung melimpahkan pekerjaan pada salah satu karyawan saja.

Kurangnya kerjasama tim dan pengawasan yang dilakukan didalam perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan tidak maksimal. Dengan melihat kondisi tersebut dan berdasarkan uraian diatas serta data yang ada maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indolakto Cabang Medan”**.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Kinerja**

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibisono (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu..

### **b. Pengawasan Kerja**

Menurut Fahmi dalam Erlis Milta dkk (2015, p.653) pengawasan dapat di definisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Menurut Moekizat dalam Satriadi

(2015, p.289) pengawasan adalah hal yang dilakukan, artinya hasil pekerjaan, menilai hasil pekerjaan tersebut, dan apabila perlu mengadakan tindakan-tindakan perbaikan sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

c. Kerjasama Tim

Kerjasama ialah salah satu bentuk interaksi sosial yang memiliki sifat asosiatif (proses sosial yang menciptakan kesatuan) atau terjadi karena ada pandangan yang sama dalam suatu kelompok masyarakat baik antar perorangan ataupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian perusahaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Metode penelitian asosiatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya. Lokasi penelitian di perumahan pasadena Blok H-5 Jalan Bandar Labuhan, Tanjung Morawa, Deli serdang, Sumatera Utara 20366. Pada penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2022 dan selesai sampai dengan bulan September 2022.

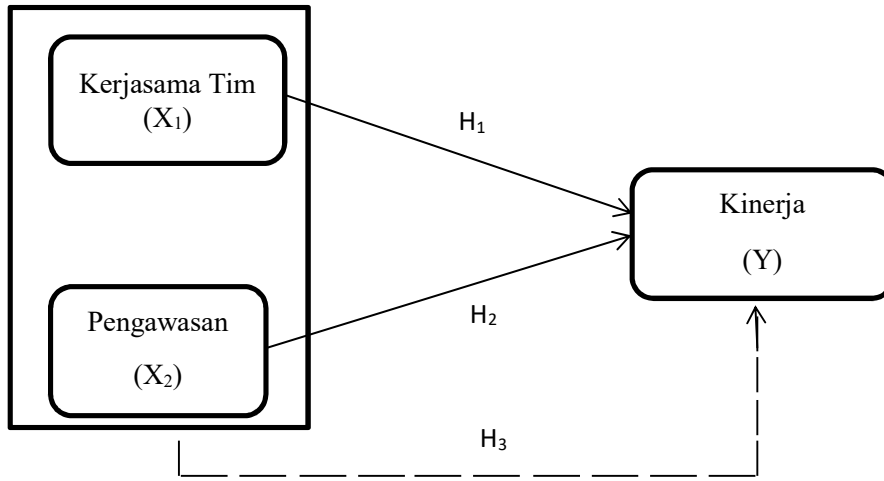
Pada penelitian ini mempunyai variabel yang berpengaruh yaitu :

1. Variabel Dependen

Yang dimana pada variabel dependen ini terdiri dari variabel beba yaitu kinerja (Y).

2. Variabel Independen

Pada variabel ini atau disebut juga dengan variabel terikat yang terdiri dari beberapa variabel yaitu kerjasama tim (X1), pengawasan (X2).



Gambar 1.

**Hubungan Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai.**

Sumber : Data diolah

- H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja secara parsial.
- H2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengawasan terhadap Kinerja secara parsial.
- H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja secara simultan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus slovin yang dimana pada rumus slovin ini memperkecil jumlah responden terhadap populasi sebenarnya.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditas suatu instrumen. Validitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrumen yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi dengan baik apabila instrumen itu valid. Dalam uji validitas setiap pernyataan membandingkan r hitung dengan r tabel.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat besarnya kepercayaan variabel yang digunakan dalam penelitian. Dan dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *alpha cronbach* > 0.60 dan tidak reliabel jika < 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini mengupayakan hasil dari uji regresi menghasilkan nilai signifikan dengan sangat baik maka harus mampu memenuhi kriteria yakni, memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji Statistik

a. Uji Parsial

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan

Uji Statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5%.

c. Uji Koefisien Determinasi

bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas**

###### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden, dengan  $df = n-2$  ( $30-2 = 28$ ), sehingga didapatkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Dikatakan valid apabila  $r_{hitung} \geq 0,361$ .

**Tabel 3. Uji Validitas**

Instrumen Variabel	Pertanyaan Yang Diajukan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	1	0,597	0,361	Valid
	2	0,424	0,361	Valid
	3	0,645	0,361	Valid
	4	0,588	0,361	Valid
Pengawasan Kerja (X2)	1	0,610	0,361	Valid
	2	0,443	0,361	Valid
	3	0,512	0,361	Valid
	4	0,674	0,361	Valid
	5	0,404	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,729	0,361	Valid
	2	0,708	0,361	Valid
	3	0,535	0,361	Valid
	4	0,618	0,361	Valid
	5	0,576	0,361	Valid
	6	0,484	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari seriap variabel dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat bahwh  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ .

**b. Uji Reabilitas**

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot method* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. reliabilitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) diamana yang akan diuji yaitu pernyataan dari kuesioner yang telah dinyatakan Realiabel.

**Tabel 4. Uji Reabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kerjasama Tim	0,697	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,610	0,60	Reliabel
Kinerja Karywan	0,670	0,60	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari Keseluruhan variabel adalah lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner bersifat reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kolmogorov Smirnov menggunakan program SPSS.

H<sub>0</sub> : jika nilai sig>0,05 data residual berdistribusi normal.

H<sub>a</sub> : jika nilai sig<0,05 data residual berdistribusi tidak normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	45
Std. Deviation	2.52544858
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>d</sup>

Berdasarkan hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu cara mendeteksi adanya multikolonieritas adalah dengan melihat Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 6. Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kerjasama Tim	.750	1.334
	Pengawasan	.750	1.334

a. Dependent variabel : Kinerja

Berdasarkan table hasil uji multikolonieritas di atas maka dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance untuk semua variabel independen juga tidak mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulannya bahwa semua variabel independen yang terdiri dari kerjasama tim dan pengawasan tidak terjadi gejala multikolonieritas.



**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu ke pengamatan yang lain, jika varians dari residul atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini akan digunakan metode uji Glejser ntuk melihat adanya heteroskedastisitas.

- a. Apabila sig. 2-tailed <  $\alpha = 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sig. 2-tailed >  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.916	2.686		.713	.480
1 Kerjasama Tim	.136	.167	.144	.817	.419
Pengawasan	-.098	.140	-.123	.698	.489

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel produk, harga, promosi, tempat, orang, bukti fisik dan proses dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai signifikasi untuk variabel kerjasama tim 0,419, variabel pengawasan sebesar 0,489, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketujuh variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Parsial**

digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. dimana jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dan sebaliknya jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden, dengan  $df = n-k (40-2 = 38)$  sehingga didapatkan nilai t tabel sebesar 1,68595. Pedoman yang digunakan yaitu apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai thitung dengan ttabel. apabila nilai thitung  $>$  ttabel maka ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan apabila nilai thitung  $<$  ttabel maka tidak ada pengaruh signifikan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Tabel 8. Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.916	2.686		.713	.480
1 Kerjasama Tim	.136	.167	.144	.817	.419
Pengawasan	-.098	.140	-.123	.698	.489

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Uji t pada Variabel Kerjasama Tim (X1)**

Uji t terhadap Produk (X1) diperoleh t hitung untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,817 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak, di peroleh t tabel 1,68595. Dalam hal ini t hitung = 0,817 < t tabel = 1,68107. Ini berarti terdapat pengaruh antara kerjasama tim dengan kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,419 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,419 > 0,05, sehingga H0 di terima ini berarti ada pengaruh tidak signifikan antara Kerjasama Tim dengan kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

**b. Uji t pada Variabel Pengawasan (X2)**

diperoleh t hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,817 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak di peroleh t tabel 1,68107. Dalam hal ini t hitung = 0,817 > t tabel = 1,68107. Ini berarti terdapat pengaruh antara pengawasan dengan kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,489 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,489 < 0,05, sehingga H0 di terima ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan dengan kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

Berdasarkan dari output hasil uji t dan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- H1** : ditolak, artinya variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.
- H2** : diterima, artinya variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

a. Uji Simultan

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas (kerjasama tim dan pengawasan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variable terikat (kinerja).

**Tabel 9. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,351	2	22,175	3,319	,046 <sup>b</sup>
	Residual	280,627	42	6,682		
	Total	324,978	44			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kerjasama tim, pengawasan						

Dari hasil output pada tabel diatas diperoleh F hitung untuk variable iklim organisasi dan kepemimpinan sebesar 3,319 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (40 – 2 – 1 = 37), di peroleh F tabel 3,25 Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh antara variabel iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja, di dalam hal ini F hitung = 3,319 > F tabel = 3,25. Ini berarti terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,046 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,046 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi. Semakin besar koefisien determinasi semakin baik kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 <sup>a</sup>	.136	.095	2.585
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kerjasama Tim				
b. Dependent Variable: kinerja				

dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,095 atau 0,95% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja dengan variabel bebasnya, kerjasama tim dan pengawasan adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,136 yang berarti 13,6% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kerjasama tim dan pengawasan. Sedangkan sisanya 99,05% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian standard error of the estimated artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. Standard error of the estimated disebut juga standar deviasi. Standard error of the estimated dalam penelitian ini adalah sebesar 2,585 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 antara kerjasama tim terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan diketahui bahwa kerjasama tim secara parsial ada pengaruh tidak signifikan yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim di PT. Indolakto Cabang Medan belum memadai dalam melakukan pekerjaan. Artinya jika kerjasama tim semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika kerjasama tim yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Siti Fatimah (2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4.10 antara pengawasan terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan diketahui bahwa pengawasan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan di PT. Indolakto Cabang Medan sudah baik di mata karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Ningrum Humairoh (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Keputusan Pembelian**

Variabel kerjasama tim dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan. Artinya jika kerjasama tim dan pengawasan semakin baik maka akan semakin meningkat kinerja pegawai dan sebaliknya jika kerjasama tim dan pengawasan yang kurang baik maka akan semakin menurun kinerja pegawai.

Nilai Adjusted R Square dalam model regresi adalah 0,095 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh kerjasama tim (X1) dan pengawasan (X2) sebesar 0,95% sedangkan sisanya 99,05% dipengaruhi variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di daerah penelitian.

2. Pengawasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. Indolakto Cabang Medan.
3. Pengawasan dan kerjasama tim secara simultan atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indolakto Cabang Medan

#### **SARAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat memberikan saran yang diberikan oleh peneliti :

- a. **Bagi peneliti**, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk mahasiswa dalam menyelesaikan penelitian berikutnya dan diharapkan pada penelitian ini mampu memperoleh wawasan tentang kinerja.
- b. **Bagi Manajemen**, diharapkan agar dapat melakukan upaya-upaya yang terbaik untuk membuat karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaan agar meningkatkan kerjasama tim dan pengawasan yang sangat baik bagi karyawan.
- c. **Bagi Universitas Potensi Utama**, Penelitian ini dilakukan sebagai bahan referensi dan informasi serta sebagai bahan pustaka untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan datang khususnya bagi mahasiswa/i Universitas Potensi Utama khususnya bagi program studi manajemen. Dan Hasil penelitian ini mampu bermanfaat untuk melatih pola pikir secara ilmiah dan membandingkan antara teori yang didapat selama di bangku kuliah dengan praktek yang ada di perusahaan.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa dan support kepada penulis sehingga terselesaikan penelitian ini dan terimakasih kepada dosen pembimbing ibu Tika Nirmala Sari, S.E, M.M yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis hingga terselesaikan penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- [1]. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2]. Ariandini Putri, 2020. Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfactio. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 9
- [3]. Daft, L Richard, 2019. Metode Penelitian Kualitatif Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers
- [4]. Dewi, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita (15th ed.). IN MEDIA.
- [5]. Diah Novia, 2018. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tigaraksa Satria, Tbk Cabang Medan No 1 (2018). Vol 1
- [6]. Erlis Milta Rin Sandole, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Volume 3 No 3 2015
- [7]. Farhan, 2012. Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. No. 2 (2012). Vol 1
- [8]. Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9]. Handayani, 2019. Pengaruh Kerjasama Dan Pengawasan Proses Terhadap
- [10]. Kinerja Karyawan Di Pt Laz Dpu Cabang Samarinda. No 1 (2019). Vol 4

- [11]. Hariandja, T.E Marihot. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas. Pegawai). Jakarta Chang, Richard Y, dkk. 2010. Langkah-langkah Pemecahan Masalah. Terjemahan oleh Abdul Rosyid. Jakarta: Pustaka Binaan Presindo.
- [12]. Ilyas, Yaslis, 2018. Kinerja Teori Penilaian dan Penelitian Edisi Revisi. Fekom UI, Jakarta. Armstrong dan Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta.
- [13]. Louvy, 2021. Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinarmas Cabang Pekanbaru. No 1 (2021). Vol 1
- [14]. Moekijat, 2011, Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data, Bandung
- [15]. Nurhamida, 2019. Pengaruh Pengalaman Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan. No. 1, Juni 2019. 51. Issn : 2502-4434 Vol. 5
- [16]. Nurtika, 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematang Siantar. Vol 1
- [17]. Purnamie Titisari. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : Mitra wacana media.
- [18]. Satriadi (2016) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Jurnal penelitian. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, Kepulauan Riau.
- [19]. Sutrisno, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [20]. Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [21]. Suliyanto, 2017. Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi, .....hlm. 98.
- [22]. Wibisono, Manajemen Kinerja: Konsep Desain dan Teknik Meningkatkan. Daya Saing Perusahaan, Jakarta: Erlangga, 2011, p. 43