



Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indri Plant PKS Napal Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Riau

Ira Susanti¹, Zulfadil²

¹Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Ira.susanti6028@student.unri.ac.id¹

Alamat: Jl. HR. Soeberantas, Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru, Riau, Indonesia

Kode Pos, 28293/Telp/Fax. 0761-63277

Korespondensi penulis:ira.susanti6028@student.unri.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of leadership quality, work discipline, and teamwork on employee performance at Pt. Indri Plant PKS Napal. Employee performance is one of the important factors in supporting the achievement of company goals. The sample of this study was all 88 employees using census techniques. This study uses a quantitative descriptive approach and the data analysis technique used is multiple linear regression analysis, where variables are measured using a Likert scale, data collection methods using questionnaires. Data processing uses SPSS software. The results of this study indicate that the variables of leadership quality, work discipline, and teamwork have an effect on employee performance both partially and simultaneously. The R Square value of 0.489 or 48.9% indicates that the variables of leadership quality, work discipline, and teamwork as a whole have an effect of 48.9% on employee performance, while the remaining 51.1% is influenced by other variables not examined in this study*

Keywords: *Quality of Leadership, Work Discipline, Teamwork, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Pt. Indri Plant PKS Napal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sample penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 88 karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dimana variabel diukur dengan skala likert, metode pengumpulan data menggunakan angket. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil nilai R Square sebesar 0,489 atau 48,9% yang menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 48,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Kualitas Kepemimpinan, Disiplin kerja, kerjasama tim, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif, baik antar organisasi maupun antar sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu utama dalam mempertahankan eksistensi untuk

mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar tetap unggul dalam persaingan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maulinda *et al.* (2024) menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syamsibar (2022) menekankan pentingnya kualitas kepemimpinan. Sementara Lukito *et al* (2018) menyoroti peran integritas dan kejujuran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Rachmawati *et al* (2024) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berkorelasi signifikan terhadap kinerja, begitu pula dengan temuan Abdillah dan Sari (2023) terkait kerjasama tim. Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya gap yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Gap ini menjadi dasar urgensi penelitian terutama untuk mengkaji bagaimana ketiga variabel kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh pada kinerja di PT. Indri Plant PKS Napal.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indri Plant PKS Napal, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan minyak sawit. Berdasarkan data internal, kinerja karyawan menunjukkan fluktuasi selama tiga tahun terakhir, disertai indikasi kurangnya disiplin kerja dan lemahnya kerjasama tim. Dengan mempertimbangkan hasil studi sebelumnya dan kondisi aktual di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Indri Plant PKS Napal. dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Hasibuan, (2009), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara, (2017), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Respatiningsih & Sudirjo, (2015), kepemimpinan, kerjasama, kualitas pekerjaan, kemampuan inisiatif, semangat kerja. Indikator kinerja karyawan menurut Yunus, (2023), meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Kualitas Kepemimpinan

Noufal, (2020), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Lukito *et al.*, (2018), kualitas kepemimpinan menginspirasi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam berkomunikasi dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi. Indikator kualitas kepemimpinan meliputi kejujuran dan integritas, dorongan, motivasi kepemimpinan, stabilitas emosional, kemampuan kognitif, dan pengetahuan tentang bisnis.

Dsisiplin Kerja

Hasibuan, (2009), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Arianto *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Nawir *et al.*, (2024) meliputi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Kerjasama Tim

Masyithah *et al.*, (2018), tim kerja merupakan sekelompok individu yang bekerja sama demi mencapai target secara serentak. Menurut Anggraeni & Saragih, (2019), menyatakan kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengerahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang baik. Indikator kerjasama tim menurut Hamiruddin *et al.*, (2019), meliputi fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama sesama anggota tim, dan koordinasi tim dalam proses menyelesaikan tugas.

Hubungan kualitas kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Lukito *et al.*, (2018), kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif. Penelitian Syamsibar, (2022) menemukan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Andarias & Lutfi, (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik menjadi dasar dalam membangun tim yang kuat dan efisien. Berdasarkan pembahasan tersebut, hipotesis yang diajukan sebagai berikut

H1: Diduga Kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja mencerminkan ketaatan, kesadaran, dan kepatuhan individu terhadap aturan, tata tertib, dan norma organisasi. Arianto *et al.*, (2023), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Penelitian Maghfirah, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kerjasama tim dengan kinerja karyawan

Kerjasama tim adalah interaksi antar anggota dalam menyelesaikan tugas secara kolektif guna mencapai tujuan bersama. Amirullah, (2015), menyatakan kerjasama tim merupakan suatu perkumpulan atau sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan kebersamaan bertanggung jawab yang mana atas hasil kinerja sangat tinggi di banding dari hasil yang dikerjakan dalam individu. Penelitian Septianti *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan dapat dipengaruhi secara simultan oleh beberapa faktor seperti kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Ketiga faktor tersebut membentuk ekosistem kerja yang saling mendukung. Kepemimpinan yang berkualitas dapat membangun kedisiplinan dan mengarahkan pola kerja tim yang efektif. Disiplin yang tinggi dan kerjasama yang baik juga tidak akan maksimal jika tidak dibarengi dengan arahan teladan dari pemimpin. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan adalah;

H4: Diduga kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden melalui koesioner. Penelitian ini menggunakan teknik *sensus sampling* dimana seluruh populasi menjadi sample. Teknis analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS, melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan bahwa variabel memenuhi syarat statistik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas) serta pengujian hipotesis yang dilakukan dengan Uji T, Uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel menyajikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Rata-rata	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	4.26	Sangat baik
Kualitas Kepemimpinan (X1)	4.13	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X2)	4.07	Baik
Kerjasama Tim (X3)	4.08	Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap keempat variabel penelitian. Rata-rata skor variabel kinerja karyawan adalah 4.26, yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, para karyawan menilai kinerja mereka cukup tinggi. Selanjutnya, kualitas kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 4.13 dan juga termasuk kategori sangat baik. Ini mencerminkan bahwa responden merasakan kepemimpinan diperusahaan sudah dilakukan secara optimal. Untuk variabel disiplin kerja, nilai rata-ratanya adalah 4.07 yang berada dalam kategori baik. Ini menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan dinilai cukup baik, masih terdapat ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan kerja dan tanggung jawab individu. Sementara itu, kerjasama juga memperoleh rata-rata 4.08 dan termasuk kategori baik. Ini menggambarkan bahwa kerjasama antar karyawan di dalam tim sudah berjalan cukup efektif, namun peningkatan komunikasi dan koordinasi antar divisi masih dapat ditingkatkan untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap residual data. Hasil pengujian menunjukkan nilai Sig 0.200, yang lebih besar dari 0.05. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas Kepemimpinan	0.755	1.325
Disiplin Kerja	0.942	1.062
Kerjasama Tim	0.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 2. Variabel kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim memiliki nilai VIF < 10 dan tolerance > 0.10. Berdasarkan hasil ini berarti tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi antar variabel independen (variabel X).

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode Glejser digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat varians residual yang tidak konstan (heterokedastisitas).

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.525	1.323		.397	.692
Kualitas Kepemimpinan	-.006	.047	-.016	-.128	.899
Disiplin Kerja	.038	.046	.093	.835	.406
Kerjasama Tim	.004	.068	.008	.063	.950

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser pada tabel 3., diperoleh bahwa nilai signifikansi dari seluruh variabel independen (Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.220	2.128		2.923	.004
	Kualitas Kepemimpinan	.271	.076	.315	3.575	.001
	Disiplin Kerja	.244	.073	.262	3.323	.001
	Kerjasama Tim	.467	.109	.382	4.268	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5.9 maka koefisien regresi diperoleh:

$$Y = 6.220 + 0.271 X_1 + 0.244 X_2 + 0.467 X_3 + e$$

- Konstanta (6,220) menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) bernilai nol, maka nilai Y diperkirakan sebesar 6,220.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,271 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Kualitas Kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,271 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,244 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,244 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,467 menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan pada Kerjasama Tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,467 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Untuk menjelaskan pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengujian parsial dilakukan dengan melihat setiap variabel secara terpisah.

Tabel 5. Hasil uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
1		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.22	2.128		2.923	0.004
	Kualitas Kepemimpinan	0.271	0.076	0.315	3.575	0.001
	Disiplin Kerja	0.244	0.073	0.262	3.323	0.001
	Kerjasama Tim	0.467	0.109	0.382	4.268	0

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh:

- Variabel Kualitas Kepemimpinan, nilai t hitung 3,575 dimana nilai t tabel pada α 5% adalah 1,988 Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Kualitas Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Disiplin Kerja, nilai t hitung 3,323 dimana nilai t tabel pada α 5% adalah 1,988. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Kerjasama Tim, nilai t hitung 4.268 dimana nilai t tabel pada α 5% adalah 1,988. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.937	3	73.646	28.789	.000 ^b
	Residual	214.882	84	2.558		
	Total	435.818	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim , Disiplin Kerja , Kualitas Kepemimpinan						

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Nilai F hitung yang diperoleh 28.789. nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel 2.71 artinya positif. Sementara nilai p-value pada sig 0.000 artinya signifikan. Maka dapat dikatakan bahwa kerjasama tim, disiplin kerja, dan kualitas kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.489	1.59941
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim , Disiplin Kerja , Kualitas Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji R^2 pada tabel 5.12, nilai adjust R Square adalah 0.489. angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 48.9%. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kerjasama tim, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kepemimpinan. Sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Diduga kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*” dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*” dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga pada penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan*” dapat diterima. Semakin tinggi tingkat kerjasama tim yang terjalin antara karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Pengaruh Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada variabel Kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan, secara bersama-sama (Simultan) dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “*Diduga Kualitas Kpemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan*” dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara bersama-sama memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kualitas kepemimpinan yang ditunjukkan melalui kejujuran dan integritas pemimpin terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan membangun kepercayaan dan motivasi kerja. Disiplin kerja yang tercermin dari ketaatan terhadap waktu turut memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Kerjasama tim ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 48,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen perusahaan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para atasan untuk meningkatkan kemampuan dalam memimpin, mengambil keputusan, dan memotivasi bawahan. Selain itu, perlu penegakan aturan disiplin yang konsisten serta penguatan budaya kerjasama antar karyawan guna menciptakan sinergi dalam tim kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mencakup tiga variabel independen. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *E-Proceeding of Manajemen*, 6(1), 1163–1170.
- Arianto, T., Tigor, R. H., & Medinal. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator pada PT. Anmer Gasindo Prima. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)*, 10(2), 58–64.
- Hamiruddin, Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja pegawai (The Effect Of Organization Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance).

Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), 3(1), 138–151.

- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi ke-1). Bumi Aksara.
- Lukito, M. P., Zulfadil, & Indarti, S. (2018). Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sumbariau). *Vol. X. No. 3. Juli 2018 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Mahasiswa Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau.*, X(3), 492–514.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cet. 14). PT Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi , Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SIMEN (Akuntansi Dan Manajemen) SRIES*, 9(1), 50–59.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(03), 301–320.
- Noufal, M. farid. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752. <file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf>
- Yunus, M. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Riset Manajemen*, 12(1), 2–19.