



## PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MENARA NUSANTARA PERKASA BATURAJA

### THE INFLUENCE OF TEAMWORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT TOWER NUSANTARA PERKASA BATURAJA

Deslin Yulianti<sup>1</sup>, Yunita Sari<sup>2</sup>, Nazipawati<sup>3</sup>

<sup>1,3</sup>Program Studi Manajemen Universitas Baturaja

Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Jl. Hos Cokroaminoto Kecamatan Batura Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

<sup>1</sup>[deslinyulianti920@gmail.com](mailto:deslinyulianti920@gmail.com), <sup>2</sup>[yunitaubr@yahoo.com](mailto:yunitaubr@yahoo.com), <sup>3</sup>[nazipawati@unbara.ac.id](mailto:nazipawati@unbara.ac.id)

Diterima tgl. 13 Agustus 2024 Direvisi tgl. 31 Agustus 2024 Disetujui tgl. 21 Desember 2024

#### ABSTRACT

*This study discusses to determine the effect of teamwork and organizational commitment on the performance of employees of PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. The data collection technique used in this study was through distributing questionnaires. The total population is 32 people. The analysis method used is multiple linear regression. Based on hypothesis testing, it is known that the teamwork variable (X1) has a significant effect on employee performance at PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja and the organizational commitment variable (X2) has a significant effect on employee performance (Y) PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Simultaneously teamwork (X1) and organizational commitment (X2) have a significant influence on employee performance (Y) at PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. The coefficient of determination (R Square) is 0.844, this indicates that 84.4% of the contribution of employee performance at PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja can be explained by the variables of organizational commitment and work discipline while the remaining 15.6% is influenced by other variables besides the variables in this study such as competence (wages or salaries, intensive, awards and allowances), work ethic, work motivation, human resource empowerment, employee performance and others (Wibowo, 2015: 347).*

**Keywords:** Teamwork, Organizational Commitment, Employee Performance

#### ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi sebanyak 32 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui jika variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja dan variabel komitmen organisasi (X2) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Secara simultan kerjasama tim (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,844 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84,4% sumbangan dari kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja bisa dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, motivasi kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kinerja karyawan dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan





## 1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila kinerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan kinerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk perusahaan, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, komitmen organisasi adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak perusahaan tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan kekaryawanannya dalam perusahaan (Robbins dan Judge, 2018). Komitmen organisasi kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya.

PT Menara Nusantara Perkasa Cabang Baturaja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor yang mendistribusikan produk berupa minyak sayur, minuman kaleng, dan obat nyamuk. Perusahaan ini memiliki 32 karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. berdasarkan hasil penelitian diketahui jika karyawan harus dituntut memiliki kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan agar menghasilkan kerja yang baik.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurang dukungan antar sesama karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja sebab kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan mislanya dalam melakukan target penjualan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara karyawan yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya dan target perusahaan yang harus di selesaikan misalnya penjualan yang masih dibawah target, karena kerjasama tim yang kurang baik padahal dengan kerjasama tim yang solid akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh Kerjasama tim Dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja”.

## 2. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis dan Sumber Data



Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab penelitian (Ruslan, 2010: 29). Sumber data yang dapat digunakan diperoleh dari penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan metode survei yang menggunakan pertanyaan kepada subjek penelitian secara tertulis (Ruslan, 2010: 208). Data primer tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner yang meliputi data tentang kerjasama tim, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

## 2. Populasi

Menurut Arikunto (2010: 173), "Populasi adalah seluruh subjek penelitian." Populasi dalam penelitian adalah seluruh objek yang diteliti (diamati, diwawancarai dan sebagainya) dimana peneliti akan menarik kesimpulan tentang objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Populasi dalam penelitian diketahui jumlahnya karena ada catatan resmi serta perhitungan yang akurat dengan total populasi sebanyak 32 karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Dikarenakan jumlahnya kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil semua, (Arikunto, 2010: 174). Berikut jumlah populasi.

**Tabel 1**  
**Jumlah Populasi Berdasarkan Jabatan**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	HoL (Head of Logistic)	1
2.	HoS (Head of Substation)	1
3.	Asst HoL (Hand on Lab)	1
4.	Administrasi / Fakturis	2
5.	Helper	8
6.	Driver	4
7.	Salesmen	15
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>

Sumber : PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja, 2022

## 3. Model Analisis Data

Analisis data adalah analisis yang dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berupa jawaban dari responden. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian tersebut maka jawaban atas pertanyaan pada angket akan diberi nilai atau skor dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari pernyataan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju (Ridwan dan Sunarto, 2010: 15). *Skala Likert* atau *Likert Scale* adalah skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini biasanya disebut dengan variabel penelitian dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

## 4. Uji Reliabilitas



Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau kekonsistenan alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilakukan dalam waktu yang berbeda. Uji keandalan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama, adapun metode koefisien reliabilitas adalah metode *alpa cronbach* dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS 26 dalam menghitung reliabilitas. Kaidah keputusannya adalah apabila nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuesioner di atas 0,70 maka kuesioner adalah reliabel (Ridwan dan Sunarto, 2010: 375).

### 5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2015: 57-69), pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi yang akan dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serentak pada saat yang bersamaan.

### 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

(Supranto, J. 2015: 148).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Kerjasama tim
- X<sub>2</sub> = Komitmen
- b<sub>1</sub> – b<sub>2</sub> = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- e = Error Term

### 7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013: 120).

Tahap – tahap untuk menentukan uji t sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

1) Untuk variabel X<sub>1</sub>

Ho : b<sub>i</sub> = 0, : Tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja

Ha : b<sub>i</sub> ≠ 0, : Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja

2) Untuk Variabel X<sub>2</sub>



$H_0 : b_i = 0,$  : Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja

$H_a : b_i \neq 0,$  : Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja

a. Menentukan  $t_{hitung}$

Nilai  $t_{hitung}$  diolah menggunakan bantuan program SPSS.

b. Menentukan  $t_{tabel}$

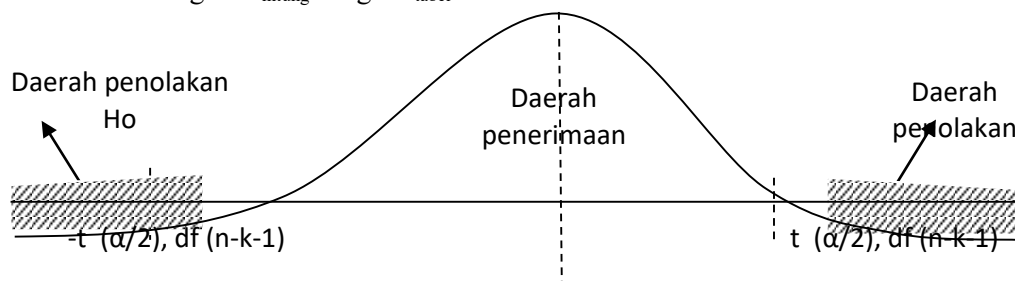
Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan  $df = a - k - 1$  dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025).

c. Kriteria pengujian

d.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

e.  $H_0$  ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

f. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$



Gambar 1. Interval Keyakinan 95 % Untuk Uji Dua Sisi

## 8. Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2013:122). Tahap – tahap untuk menentukan uji F sebagai berikut :

a. Merumuskan masalah

$H_0 : b_1 ; b_2 = 0$  (Tidak ada pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja).

$H_a : b_1 ; b_2 \neq 0$  (Ada pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja).

b. Menentukan  $F_{hitung}$

Berdasarkan output dari nilai  $F_{hitung}$  dari olahan SPSS.

c. Menentukan  $F_{tabel}$

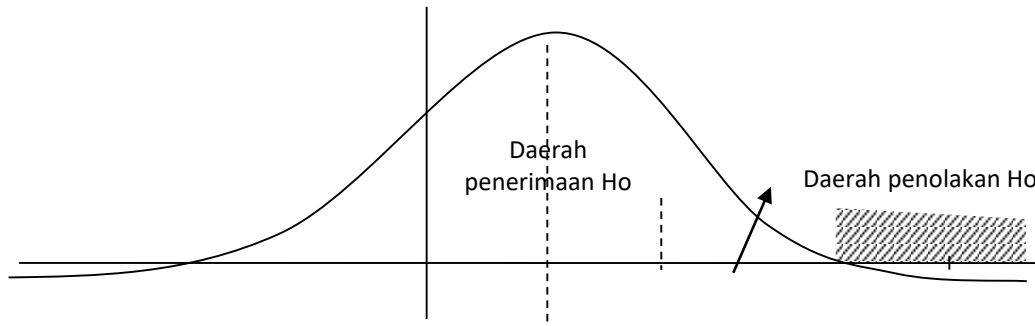
Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel – 1) dan  $df_2$  ( $n - k - 1$ ) ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh untuk  $F_{tabel}$  dapat (dilihat pada lampiran tabel f statistik).

d. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$



**Gambar 2**  
**Uji F Tingkat Keyakinan 95 %**

## 9. Analisis Koefisien Determinasi

Uji  $r^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $r^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $r^2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $r^2$  nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut Priyatno (2011: 81), *R square* merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. *R square* sebagai koefisien determinasi.

## 10. Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional penelitian dalam penelitian ini adalah

**Tabel 2**

**Batasan Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kerjasama Tim (X1)	<i>Teamwork</i> adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.	1. Dukungan ( <i>support</i> ), 2. Mendengar dan klarifikasi ( <i>listening and clarification</i> ), 3. Ketidaksepakatan ( <i>disagreement</i> ) 4. Penerimaan ( <i>acceptance</i> ) 5. Kualitas ( <i>quality</i> ) Darodjat (2018: 124)

2	Komitmen organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap perusahaan.	- <i>Affective commitment</i> - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i> Meyer dan Allen dalam Edison, dkk (2020: 222)
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.	1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. Sopiah dan Sangadji (2018: 351)

### 3. PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Analisis Data

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan, dengan jumlah 31 orang yang diambil sebagai responden. Berdasarkan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, diperoleh data karakteristik responden sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki laki	27	84,38%
2.	Perempuan	5	15,62%
	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa terdapat 27 orang berjenis kelamin laki-laki dengan tingkat persentase sebesar 84,38%, sedangkan sisanya sebanyak 5 orang berjenis kelamin perempuan dengan tingkat persentase 15,62%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

#### 2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Mengetahui valid tidaknya variabel dapat dilakukan dengan membandingkan jika:  $r$  hitung positif, atau  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui  $r$  tabel ( $\alpha =$

0,05; 36) atau  $(n = 32 - 2 = 30)$  maka  $r$  tabel adalah 0,3494. Sedangkan untuk melihat hasil dari  $r$  hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil analisis uji validitas secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Uji Validitas**

Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
<b>Kerjasama tim (X1)</b>	Pernyataan 1	0,606	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	0,562	0,3494	Valid
	Pernyataan 3	0,605	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	0,675	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	0,428	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	0,697	0,3494	Valid
	Pernyataan 7	0,624	0,3494	Valid

**Lanjutan Tabel 4**

Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
	Pernyataan 8	0,776	0,3494	Valid
	Pernyataan 9	0,751	0,3494	Valid
	Pernyataan 10	0,726	0,3494	Valid
	Pernyataan 11	0,817	0,3494	Valid
	Pernyataan 12	0,653	0,3494	Valid
	Pernyataan 13	0,750	0,3494	Valid
	Pernyataan 14	0,728	0,3494	Valid
	Pernyataan 15	0,701	0,3494	Valid
Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
<b>Komitmen organisasi (X2)</b>	Pernyataan 1	0,861	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	0,599	0,3494	Valid
	Pernyataan 3	0,788	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	0,460	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	0,797	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	0,518	0,3494	Valid
	Pernyataan 7	0,500	0,3494	Valid
	Pernyataan 8	0,633	0,3494	Valid
	Pernyataan 9	0,671	0,3494	Valid
Variabel	Item/Pernyataan	r hitung	r table	Keputusan
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	Pernyataan 1	0,508	0,3494	Valid
	Pernyataan 2	0,707	0,3494	Valid
	Pernyataan 3	0,335	0,3494	Valid
	Pernyataan 4	0,549	0,3494	Valid
	Pernyataan 5	0,392	0,3494	Valid
	Pernyataan 6	0,475	0,3494	Valid
	Pernyataan 7	0,700	0,3494	Valid

	Pernyataan 8	0,605	0,3494	Valid
	Pernyataan 9	0,743	0,3494	Valid
	Pernyataan 10	0,413	0,3494	Valid
	Pernyataan 11	0,534	0,3494	Valid
	Pernyataan 12	0,630	0,3494	Valid
	Pernyataan 13	0,737	0,3494	Valid
	Pernyataan 14	0,577	0,3494	Valid
	Pernyataan 15	0,688	0,3494	Valid

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa pada semua pernyataan variabel kerjasama tim (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dalam penelitian, didapatkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka keseluruhan butir atau pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) ini adalah valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil pengukuran yang sama juga. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Kerjasama tim (X1)	0,934	Reliabel
2.	Komitmen organisasi (X2)	0,889	Reliabel
3.	Kinerja karyawan (Y)	0,895	Reliabel

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas pada variabel Kerjasama tim (X1), Komitmen organisasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha* dimana hasil dari kuesioner di atas 0,70 maka kuesioner adalah reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur.

### 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program statistik *SPSS 26.0 for Windows*. Hasil analisis data yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Persamaan Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.566	3.104		2.115	.043
	Kerjasama Tim	.599	.112	.678	5.336	.000
	Komitmen Organisasi	.413	.189	.278	2.185	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)\

Berdasarkan tabel 5.9 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.566 + 0,599X_1 + 0,413X_2 \dots\dots\dots(5.1)$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 6.566. Hal ini menunjukkan jika variabel Kerjasama tim (X1) dan Komitmen organisasi (X2) bernilai 0, maka Kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja sebesar 6.566.
2. Nilai koefisien regresi (X<sub>1</sub>) = 0,599 bernilai positif, menunjukkan jika variabel kerjasama tim mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,599 dengan asumsi komitmen organisasi (X<sub>2</sub>) dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi (X<sub>2</sub>) = 0,413 bernilai positif, menunjukkan jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,413 dengan asumsi kerjasama tim (X<sub>1</sub>) dianggap tetap.

**5. Uji Hipotesis**

Setelah seluruh variabel yang diteliti telah melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta estimasi regresi, maka langkah selanjutnya adalah dilakukan pengujian hipotesis:

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009: 238). Adapun hasil hitung untuk uji t statistik dapat dilihat pada tabel *coefficients* berikut:

**Tabel 7**

**Deslin Yulianti, Yunita Sari, Nazipawati**

### Hasil Uji t

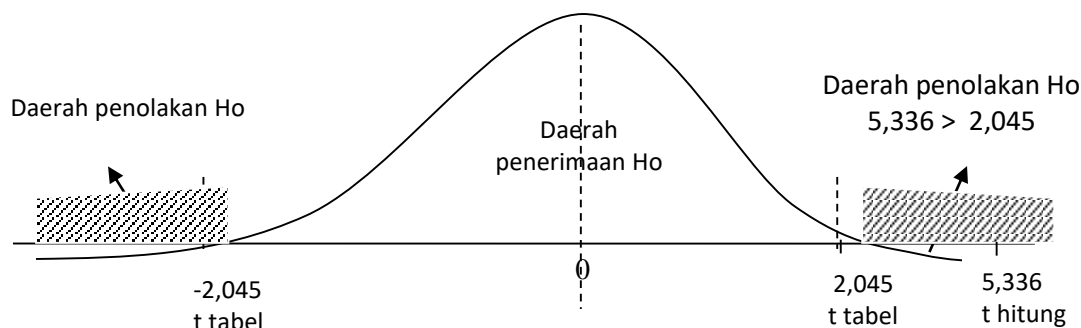
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.566	3.104		2.115	.043
	Kerjasama Tim	.599	.112	.678	5.336	.000
	Komitmen Organisasi	.413	.189	.278	2.185	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

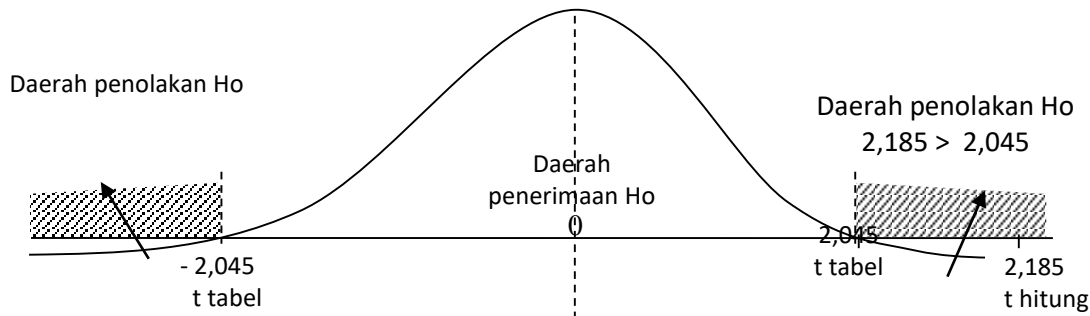
Berdasarkan tabel 5.10 diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Kerjasama tim (X1) sebesar 5,336 dengan  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dan  $df = (n-k-1)$  yaitu  $(32-2-1 = 29)$ , untuk uji dua pihak diperoleh  $t_{tabel} = 2,045$  dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,336 > 2,045$ , maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut:



Gambar 3

#### Uji t Tingkat Keyakinan 95 % Untuk Variabel X1

Kemudian pada tabel 5.10 untuk variabel Komitmen organisasi (X2) diperoleh  $t_{hitung} = 2,185$ , dengan  $t_{tabel}$  ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dan  $df = (n-k-1)$  yaitu  $(32-2-1 = 29)$ , untuk uji dua pihak diperoleh  $t_{tabel} = 2,045$ . Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,185 > 2,045$ , maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4

Uji t Tingkat Keyakinan 95 % Untuk Variabel X2

## 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk dapat mengetahui apakah seluruh variabel X yaitu Kerjasama tim (X1) dan Komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap Kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja, maka digunakan uji signifikansi simultan dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 8  
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

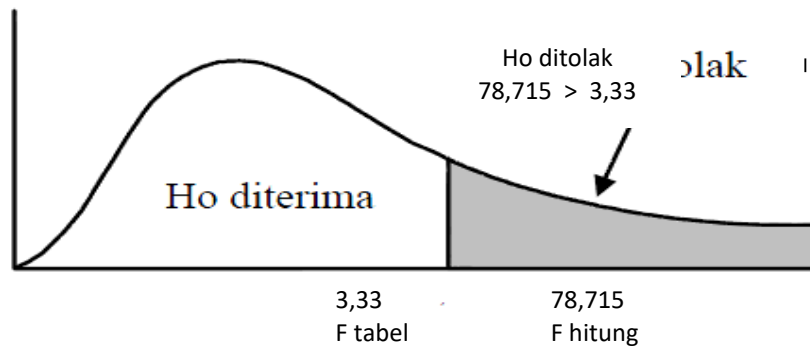
		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1853.276	2	926.638	78.715	.000 <sup>b</sup>
	Residual	341.388	29	11.772		
	Total	2194.665	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kerjasama Tim

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.11, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 78.715. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$  dengan  $F_{tabel} = F(1 - \alpha)$  (dk pembilang (jumlah variabel independent) = 2), (dk penyebut =  $30 - 2 - 1 = 29$ ) didapat F tabel 3,33. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $78.715 > 3,33$ , maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya seluruh variabel X yaitu kerjasama tim (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Secara grafik hipotesis tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 5

Uji F Tingkat Keyakinan 95 %

### Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Santoso, bahwa untuk regresi dengan dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai koefisien determinasi (Supranto, 2015: 170). Koefisien determinasi ( $R^2$  / *R Square*) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi yang disumbangkan oleh variabel X kepada variabel Y. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 9  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.834	3.43104	.844	78.715	2	29	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 5.12 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,844 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84,4% sumbangan dari Kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja bisa dijelaskan oleh variabel Kerjasama tim (X1) dan Komitmen organisasi (X2) sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, misalnya kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kinerja karyawan dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).



## 7. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui jika persamaan regresi  $Y = 6.566 + 0,599X_1 + 0,413X_2$ . Kemudian nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kerjasama tim (X1) sebesar 5,336 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,04 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,185 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Untuk nilai  $F_{hitung}$  sebesar 78.715 dan  $F_{tabel}$  3,33 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya seluruh variabel X yaitu kerjasama tim (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja dan variabel komitmen organisasi (X2) pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Secara simultan kerjasama tim (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja.
2. Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,844 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 84,4% sumbangan dari kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja bisa dijelaskan oleh variabel Komitmen organisasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini seperti kompetensi (upah atau gaji, intensif, penghargaan dan tunjangan), etos kerja, motivasi kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, kinerja karyawan dan lain-lain (Wibowo, 2015: 347).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ruko Jambusari Yogyakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2018. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. PT. Refika Aditama Bandung.
- Dessler, Garry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. PT. Indeks, Jakarta.



Edison, Emron., Anwar , Yohny dan Komariyah, Imas. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan*. Alfabeta. Bandung.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Felicia. 2020. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan Perusahaan Pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng). *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)* E-ISSN: 2865-6583 Vol. 6 No 1, April 2022 P-ISSN: 2868-6298

Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 3 ED*. Penerbit Unniversitas Diponegoro, Semarang.

Griffin, Jill. 2018. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasbiadi. 2018. Jududl Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Melalui Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bumnn Di Kota Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management* Volume 1 Nomor 1. April 2018 . Hal 01-13. e-ISSN: 2615-8876

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2015. *Perilaku perusahaan: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.

Ridwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2018. *Perilaku Perusahaan buku 1 edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat

Ruslan, Rosady. 2021. *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi*. Cetakan Kelima. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.





- Santoso, S. 2014. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah dan Mamang Etta Sangaji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offest, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Perusahaan*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Supranto, J. 2015. *Ekonometri*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Perusahaan Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Pratiwi. 2019. Judul : Pengaruh Komitmen organisasional Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kubu Raya)
- Purnomo, dkk. Judul : Pengaruh Kepemimpinan Budaya Perusahaan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening. Indonesian Journal of Law and Economics Review Vol 17 (2022): November DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.818>
- Priyatno. 2011. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat