
PERAN KERJA SAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**Oleh****Daniel Darmawan¹, Eko Murti Saputra², M. Syafnur³, Abdul Basyid⁴, Fatahuddin⁵****^{1,2,3,4,5}Program Studi Majemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang****e-mail: ^{2*}ekom16278@gmail.com**

Article History:

Received: 24-06-2026

Revised: 07-07-2026

Accepted: 27-07-2026

Keywords:

Teamwork; Work

Discipline; Employee

Performance; Human

Resource

Management;

Internet Service

Industry;

Organizational

Performance

Abstract: This study aims to analyze the role of teamwork and work discipline in influencing employee performance at PT Informasi Nusantara Teknologi (INTEK), Tanjungpinang. A quantitative research approach was employed using primary data collected through questionnaires distributed to 40 employees, who were selected using a saturated sampling technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of JASP and Microsoft Excel. The partial test results indicate that teamwork has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-value} = 3.115 > t\text{-table} = 2.026$). Similarly, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-value} = 3.427 > t\text{-table} = 2.026$). Simultaneously, teamwork and work discipline significantly influence employee performance, as evidenced by an $F\text{-value}$ of 12.942, which exceeds the $F\text{-table}$ value of 3.25. The Adjusted R^2 value of 0.389 indicates that the two independent variables explain 38.9% of the variation in employee performance, while the remaining 61.1% is attributable to other factors not included in the research model. These findings highlight the importance of strengthening team coordination and maintaining employee discipline to enhance productivity and organizational performance in the internet service industry. The study suggests that organizations should foster collaborative work environments and reinforce workplace discipline as key strategies for improving employee performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan katalis utama keberhasilan organisasi yang diukur melalui pencapaian target produktivitas dan kualitas kerja. Performa ini sangat dipengaruhi oleh sinergi tim dalam mendistribusikan beban kerja secara efisien serta tingkat disiplin kerja sebagai fondasi kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP). Bagi PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK) Tanjungpinang yang bergerak di layanan ISP, penguatan koordinasi tim dan penegakan disiplin kehadiran menjadi strategi krusial untuk mengatasi hambatan operasional serta fluktuasi layanan pelanggan.

Guna memetakan kondisi kerja sama tim secara empiris, penelitian ini telah melaksanakan survei pada 8 Oktober 2025 dengan menyebarkan kuesioner daring melalui *Google Form* kepada seluruh karyawan. Metode ini dipilih untuk menjamin partisipasi yang cepat dan efisien di tengah aktivitas lapangan yang dinamis. Hasil pengumpulan data

mengenai persepsi karyawan terhadap variabel-variabel tersebut disajikan dalam tabel berikut:

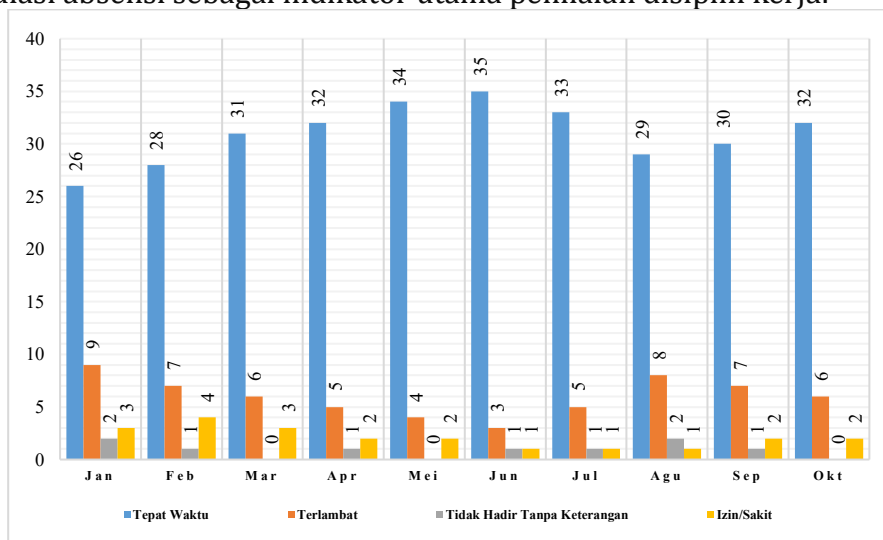
Tabel 1. Hasil Survei Pra Penelitian Variabel Kerja Sama Tim

No.	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	<i>Cooperating</i>	Saya selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam tugas.	15	11	5	3	1
2	<i>Coordinating</i>	Saya berkoordinasi dengan tim untuk menyelaraskan pekerjaan.	14	10	6	3	2
3	<i>Communicating</i>	Saya berkomunikasi secara terbuka dan efektif dengan anggota tim.	10	9	8	6	2
4	<i>Comforting</i>	Saya merasa nyaman bekerja bersama anggota tim lainnya.	14	12	5	3	1
5	<i>Conflict Resolving</i>	Saya mampu menyelesaikan konflik kecil di dalam tim secara positif.	13	11	6	4	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Hasil survei pra-penelitian di PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK) menunjukkan bahwa meskipun indikator *cooperating*, *coordinating*, dan *comforting* sudah berjalan baik, terdapat kelemahan signifikan pada aspek *communicating* dan *conflict resolving*. Dominasi jawaban negatif serta netral mengindikasikan bahwa komunikasi internal dan mekanisme penyelesaian konflik belum optimal, sehingga berpotensi memicu kesalahpahaman yang menghambat efektivitas kerja tim. Perusahaan perlu memprioritaskan penguatan komunikasi dan pelatihan manajemen konflik guna meminimalisir risiko fragmentasi kerja.

Selain kendala pada kerja sama tim, ditemukan masalah disiplin serius berupa tingkat absensi yang tinggi. Fenomena ini mengindikasikan rendahnya kepatuhan terhadap prosedur dan penurunan motivasi kerja yang berisiko mengganggu stabilitas operasional serta membebani moral rekan kerja lainnya akibat distribusi beban kerja yang tidak merata. Sebagai dasar evaluasi objektif terhadap tingkat kedisiplinan karyawan, berikut disajikan data rekapitulasi absensi sebagai indikator utama penilaian disiplin kerja:



Gambar 1. Grafik Absensi Karyawan PT. INTEK Januari–Oktober 2025

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Grafik absensi PT. INTEK menunjukkan fluktuasi kedisiplinan yang dinamis sepanjang periode pengamatan. Tren positif tercatat pada Januari hingga Juni, di mana jumlah kehadiran tepat waktu meningkat signifikan dari 26 menjadi 35 personel sebagai dampak dari pengawasan ketat manajemen. Namun, terjadi penurunan disiplin pada bulan Juli dan Agustus yang ditandai dengan peningkatan angka keterlambatan, yang diindikasikan akibat faktor kelelahan atau penurunan motivasi kerja.

Meskipun kondisi kembali stabil pada September dan Oktober dengan rata-rata 32 personel hadir tepat waktu, fluktuasi ini menegaskan bahwa disiplin kerja di PT. INTEK belum sepenuhnya konsisten. Secara keseluruhan, tren yang cenderung membaik ini tetap memerlukan mekanisme pengawasan berkelanjutan dan evaluasi faktor kelelahan guna menjaga stabilitas kehadiran karyawan serta menjamin kelancaran operasional perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 2. Hasil Survei Pra-Penelitian Variabel Disiplin Kerja

No.	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Tingkat Kehadiran	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja.	18	12	2	3	0
2.	Tata Cara Kerja	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.	10	14	4	5	2
3.	Ketaatan pada Atasan	Saya melaksanakan instruksi atasan dengan penuh tanggung jawab.	12	14	3	4	2
4.	Tepat Waktu	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu.	20	12	1	2	0
5.	Tanggung Jawab	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab.	15	13	2	4	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan data Tabel 2, disiplin kerja di PT. INTEK secara umum berada pada kategori cukup baik, khususnya pada indikator tingkat kehadiran dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Mayoritas karyawan menunjukkan kesadaran tinggi dalam mematuhi jadwal kerja serta pemenuhan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Namun, indikator tata cara kerja, ketaatan pada atasan, dan tanggung jawab masih menunjukkan kelemahan dengan adanya jawaban negatif dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap prosedur standar (SOP) dan instruksi atasan belum optimal, sehingga memerlukan evaluasi pengawasan dan pembinaan kedisiplinan yang lebih konsisten di seluruh lini organisasi.

Guna memperoleh gambaran menyeluruh, pengukuran kinerja karyawan juga dilakukan melalui survei pada 8 Oktober 2025 menggunakan Google Form. Instrumen ini dirancang untuk memetakan persepsi karyawan mengenai efektivitas kerja individu, kontribusi terhadap tim, serta tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Data persepsi kinerja tersebut berfungsi sebagai bahan evaluasi internal untuk mengidentifikasi kesenjangan antara standar organisasi dengan realitas performa di lapangan, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Survei Pra Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas Kerja	Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas perusahaan.	8	14	3	7	3

2.	Kuantitas Kerja	Saya dapat menyelesaikan beban kerja sesuai target.	6	12	5	8	4
3.	Tanggung Jawab	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	16	13	1	4	1
4.	Kerja Sama	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim.	22	12	1	0	0
5.	Inisiatif	Saya berinisiatif mencari solusi saat ada hambatan.	18	14	2	1	0

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan data Tabel 3, kinerja karyawan PT. INTEK Tanjungpinang secara umum berkategori cukup baik, terutama pada aspek inisiatif dan tanggung jawab. Namun, terdapat kelemahan signifikan pada indikator kualitas dan kuantitas kerja yang menunjukkan hasil kerja belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Hasil survei pra-penelitian terhadap 35 responden mengonfirmasi bahwa ketidakefektifan Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja khususnya pada aspek penyelesaian konflik dan konsistensi ketepatan waktu menjadi hambatan utama yang berpotensi menurunkan efektivitas operasional serta kualitas layanan internet bagi pelanggan dalam jangka panjang.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh adanya kesenjangan hasil (*research gap*) dari penelitian-penelitian terdahulu. Meskipun Setiawan dkk. (2021) dan Rahmawati dkk. (2022) membuktikan pengaruh positif signifikan kerja sama tim dan disiplin terhadap kinerja, temuan Abdillah dkk. (2024) serta Lestari dan Putra (2023) justru menunjukkan hasil yang sebaliknya (tidak signifikan). Kontradiksi temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel tersebut sangat bergantung pada konteks organisasi, sehingga penelitian di PT. INTEK menjadi sangat krusial sebagai landasan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang tepat sasaran.

Berangkat dari fenomena diatas tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Informasi Nusantara Teknologi (INTEK) Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif untuk melihat sejauh mana pengaruh antar variabel yang diteliti. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder, di mana data primer diperoleh langsung dari karyawan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 1-5. Selain itu, peneliti juga melakukan studi pustaka dan dokumentasi untuk melengkapi profil perusahaan serta teori-teori pendukung. Fokus penelitian ini adalah pada PT Informasi Nusantara Teknologi (INTEK) Tanjungpinang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*). Artinya, seluruh populasi yang berjumlah 40 karyawan dilibatkan sebagai responden agar hasil analisis yang diperoleh lebih akurat dan representatif.

Terdapat tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu kerja sama tim dan disiplin kerja sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Definisi operasional masing-masing variabel diturunkan ke dalam beberapa indikator, seperti koordinasi dan komunikasi untuk kerja sama tim, hingga tingkat kehadiran dan tanggung jawab untuk disiplin kerja. Sebelum masuk ke analisis inti, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji kualitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk

memastikan tiap butir pertanyaan sudah tepat, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk melihat konsistensi jawaban responden.

Data yang telah terkumpul kemudian melalui tahapan *editing, coding, scoring*, dan *tabulating* agar siap diolah secara statistik menggunakan aplikasi JASP. Analisis data diawali dengan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan model regresi tidak bias. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda untuk mengukur pengaruh secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Terakhir, peneliti menghitung koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi variabel kerja sama tim dan disiplin kerja dalam memengaruhi naik-turunnya kinerja karyawan di PT INTEK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Dengan jumlah responden (N) sebanyak 30 orang dan tingkat signifikansi 5%, maka nilai r tabel adalah 0,361.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Pearson	R _{tabel}	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)	Y-1	0,607	0,361	Valid
	Y-2	0,686	0,361	Valid
	Y-3	0,761	0,361	Valid
	Y-4	0,635	0,361	Valid
	Y-5	0,745	0,361	Valid
	Y-6	0,745	0,361	Valid
	Y-7	0,594	0,361	Valid
	Y-8	0,715	0,361	Valid
	Y-9	0,754	0,361	Valid
	Y-10	0,884	0,361	Valid
Kerjasama Tim (X1)	X1-1	0,854	0,361	Valid
	X1-2	0,857	0,361	Valid
	X1-3	0,814	0,361	Valid
	X1-4	0,707	0,361	Valid
	X1-5	0,673	0,361	Valid
	X1-6	0,732	0,361	Valid
	X1-7	0,823	0,361	Valid
	X1-8	0,737	0,361	Valid
	X1-9	0,690	0,361	Valid
	X1-10	0,915	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2-1	0,772	0,361	Valid

	X2-2	0,818	0,361	Valid
	X2-3	0,668	0,361	Valid
	X2-4	0,856	0,361	Valid
	X2-5	0,759	0,361	Valid
	X2-6	0,831	0,361	Valid
	X2-7	0,800	0,361	Valid
	X2-8	0,863	0,361	Valid
	X2-9	0,806	0,361	Valid
	X2-10	0,895	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, kerja sama tim, dan disiplin kerja memiliki nilai *pearson correlation* (rhitung) yang lebih besar dari nilai rtabel yaitu 0,361. Secara rinci, pada variabel kinerja karyawan nilai korelasi berkisar antara 0,594 hingga 0,884. Pada variabel kerja sama tim nilai korelasi berkisar antara 0,673 hingga 0,915, dan pada variabel disiplin kerja berkisar antara 0,668 hingga 0,895. Karena seluruh item pernyataan memiliki rhitung > 0,361, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur gejala yang sama secara berulang. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,786	0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X ₁)	0,790	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas ambang batas 0,60. Secara spesifik, nilai tertinggi dicapai oleh variabel disiplin kerja sebesar 0,792, diikuti oleh variabel kerja sama tim sebesar 0,790, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,786. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan konsisten, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur yang valid untuk pengujian fenomena organisasi di PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK) secara berulang.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients</i>			
Model		Unstandardized	Standard Error
M ₀	(Intercept)	42350	0.952
M ₁	(Intercept)	6.164	2.728

Kerja Sama Tim	0.410	0.061	0.275
Disiplin Kerja	0.424	0.065	0.770

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, (2026)

Sehingga persamaan regresi dapat disusun menjadi:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 5.164 + 0.410 \text{ Kerja Sama Tim} + 0.424 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Persamaan tersebut memberikan gambaran mengenai hubungan antara variabel kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (6,164)
Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel kerja sama tim dan disiplin kerja dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan pada PT. INTEK adalah sebesar 6,164.
2. Koefisien Kerja Sama Tim (0,410)
Koefisien bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kerja sama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,410 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kolaborasi dan sinergi antar karyawan di PT. INTEK, maka kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan akan meningkat secara signifikan.
3. Koefisien Disiplin Kerja (0,424)
Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan. Nilai koefisien disiplin kerja yang sedikit lebih besar dibanding kerja sama tim memberikan petunjuk bahwa faktor disiplin, seperti ketepatan waktu dan ketaatan pada SOP, memberikan pengaruh yang sedikit lebih dominan dalam mendorong pencapaian kinerja karyawan di lingkungan PT. INTEK.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian ini, yaitu kerja sama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients						
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	42350	0.952		30.268	<.001
M ₁	(Intercept)	6.164	2.728		0.861	0.394
	Kerja Sama Tim	0.410	0.061	0.275	3.115	0.004
	Disiplin Kerja	0.424	0.065	0.770	3.427	0.001

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut variabel kerja sama tim memiliki nilai thitung sebesar 3,115 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,004. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, karena nilai thitung > t tabel (3,115 > 2,026) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05), maka H1 diterima. Yang berarti secara parsial kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. Informasi nusantara teknologi (intek).

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 3,427 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,001. Karena nilai *t* hitung > *t* tabel (3,427 > 2,026) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), Dengan demikian, H2 diterima, yang membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau yang lebih dikenal dengan Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

<i>ANOVA</i>					
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
M₁	Regression	3009.975	1504.988	12.942	<.001
	Residual	1751.340	25.019		
	Total	4761.315			
<i>Note. M₁ includes Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja</i>					
<i>Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.</i>					

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 8 nilai *F* hitung yang diperoleh adalah sebesar 12,942 dengan tingkat signifikansi (*p*) sebesar < 0,001. Untuk menentukan apakah hipotesis diterima, dilakukan perbandingan antara nilai *F* hitung dengan *F* tabel. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai *F* tabel sebesar 3,25.

Karena nilai *F* hitung > *F* tabel (12,942 > 3,25) dan nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 (< 0,001 < 0,05), maka H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim dan disiplin kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary - KINERJA</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Adjusted R²</i>	<i>RMSE</i>
M₀	0.000	0.000	0.000	4.023
M₁	0.642	0.412	0.380	3.168
<i>Note. M₁ includes Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja</i>				

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,380 menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan mampu menjelaskan 38,0% variasi pada Kinerja Karyawan (Y) di PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK). Sementara itu, sisa sebesar 62% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau kompensasi. Meskipun nilai determinasi berada di angka 38,0%, model ini tetap memiliki nilai prediktif yang signifikan, mengindikasikan bahwa selain fokus pada kerja sama dan disiplin, manajemen PT. INTEK perlu

memperhatikan variabel pendukung lainnya guna mengoptimalkan peningkatan kinerja karyawan secara lebih luas.

Pembahasan

1. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK)

Hasil uji t menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK) dengan nilai t hitung sebesar 3,115. Mengingat perusahaan ini bergerak di industri *Internet Service Provider* (ISP), kerja sama tim menjadi kebutuhan mendesak karena kompleksitas pekerjaan teknis seperti instalasi jaringan dan konfigurasi server yang menuntut presisi tinggi. Sinergi yang terbangun melalui komunikasi intensif dan pembagian sumber daya terbukti mampu mempercepat respons layanan (*troubleshooting*) serta meminimalisir kesalahan teknis dibandingkan dengan kerja individual.

Kekuatan tim di PT. INTEK juga didorong oleh tingginya rasa saling percaya dan dukungan moral yang efektif mengurangi tekanan mental akibat beban kerja lapangan yang dinamis. Perilaku proaktif antar teknisi, seperti bantuan spontan dalam tugas berisiko tinggi tanpa menunggu instruksi atasan, secara langsung meningkatkan total *output* kinerja. Hal ini menciptakan suasana kerja yang suportif dan memotivasi karyawan untuk mencapai target harian secara kolektif, sehingga kinerja tidak lagi dipandang sebagai hasil perorangan melainkan produk dari koordinasi tim yang solid.

Temuan ini selaras dengan teori Robbins dan Judge mengenai efektivitas tim yang menghasilkan sinergi, serta memperkuat teori efektivitas organisasi terkait keterlibatan karyawan dan transfer pengetahuan (*knowledge sharing*). Hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa kolaborasi tim adalah penentu utama produktivitas di sektor teknologi informasi. Oleh karena itu, manajemen PT. INTEK disarankan untuk terus memelihara semangat kebersamaan ini melalui kegiatan *team building* dan pelatihan komunikasi interpersonal guna menjaga keberlanjutan performa perusahaan di masa depan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK)

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,427, lebih besar dari t tabel (2,026) dan signifikansi 0,001. Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, bahkan disiplin kerja teridentifikasi sebagai faktor yang paling dominan dibandingkan kerja sama tim dalam menentukan fluktuasi kinerja di PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK). Secara faktual, disiplin di PT. INTEK tidak hanya mencakup kehadiran fisik, tetapi juga kepatuhan ketat terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP) pengerjaan teknis guna meminimalisir *human error* dan risiko kerja di lapangan.

Lebih lanjut, disiplin waktu memiliki korelasi langsung dengan kepuasan pelanggan melalui pemenuhan *Service Level Agreement* (SLA) dalam penanganan gangguan jaringan. Kedisiplinan teknisi dalam menepati janji temu memastikan alur kerja tetap teratur dan mencegah penumpukan pekerjaan (*backlog*). Profesionalisme ini menciptakan efisiensi operasional yang tinggi, di mana sikap disiplin berfungsi sebagai alat penggerak ketertiban dan tanggung jawab mandiri karyawan, tetap menjaga standar kinerja meskipun tanpa pengawasan melekat dari atasan saat bertugas di lokasi pelanggan.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori Singodimedjo mengenai kesadaran mengikuti aturan organisasi dan teori manajemen kinerja yang menempatkan disiplin sebagai pengendali diri untuk efektivitas organisasi. Disiplin kerja di PT. INTEK bertindak sebagai jembatan yang mengarahkan potensi teknis karyawan menjadi *output* yang produktif dan efisien. Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu, sehingga disarankan bagi manajemen PT. INTEK untuk terus mempertahankan sistem absensi transparan dan pengawasan SOP yang konsisten sebagai kunci utama keberhasilan organisasi.

3. Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,942, jauh melampaui F tabel (3,25) dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Temuan statistik ini secara empiris membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan dampak positif yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK). Di lingkungan operasional *Internet Service Provider* (ISP), kedua variabel ini merupakan pilar yang tidak terpisahkan; kerja sama tim tanpa disiplin akan menyebabkan ketidakteraturan, sementara disiplin tanpa kerja sama akan menghambat efisiensi sistem.

Fenomena di lapangan mengonfirmasi bahwa kinerja optimal tercapai melalui ritme kerja yang sama antara teknis, administrasi, dan *customer support*. Sebagai contoh, penanganan gangguan masal jaringan fiber optik hanya dapat diselesaikan dengan cepat jika teknis disiplin hadir tepat waktu di lokasi dan bekerja sama secara taktis dalam pembagian tugas perbaikan. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 38,9%, manajemen PT. INTEK memiliki peluang besar untuk mengendalikan hampir empat puluh persen variasi kinerja karyawan melalui kebijakan yang fokus pada perbaikan budaya kerja tim serta pengawasan disiplin operasional secara terintegrasi.

Ditinjau dari perspektif teori sistem, integrasi antara kerja sama tim dan disiplin menciptakan sinergi di mana hasil kolektif jauh lebih besar daripada jumlah kontribusi individu secara terpisah. Kerja sama memberikan ruang pertukaran ide, sedangkan disiplin memberikan batasan agar kekuatan tersebut terarah pada visi perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menekankan bahwa pengaruh simultan perilaku organisasi selalu menghasilkan dampak yang lebih kuat dibandingkan pengaruh parsialnya. Oleh karena itu, keseimbangan antara pembangunan karakter disiplin individu dan pemeliharaan hubungan kolaboratif menjadi kunci utama bagi keberlanjutan performa PT. INTEK di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $3,115 > t$ tabel 2,026 dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,427 > t$ tabel 2,026 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung $12,942 > f$ tabel 3,25 dan nilai signifikansi $< 0,001$.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan mendalam terhadap jawaban responden (kuesioner), berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Saran bagi PT. Informasi Nusantara Teknologi (INTEK).
 - a. Melakukan audit beban kerja (*workload analysis*) untuk pemerataan tugas secara adil dan mengadakan briefing interaktif guna meminimalisir miskomunikasi antar tim teknis.
 - b. Menerapkan sistem *reward & punishment* yang tegas serta menggunakan aplikasi pelaporan kerja real-time untuk memantau aktivitas teknis di lapangan secara mandiri.
 - c. Menyelenggarakan pelatihan teknis berkala mengenai teknologi ISP terbaru untuk meningkatkan akurasi hasil kerja dan menekan angka komplain pelanggan.
2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Memasukkan variabel lain seperti Kepemimpinan atau Insentif, mengingat nilai *Adjusted R Square* masih rendah (38,9%).
 - b. Menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau melakukan studi komparatif dengan perusahaan ISP pesaing.
 - c. Mengombinasikan data kuantitatif dengan wawancara mendalam untuk menggali alasan di balik rendahnya disiplin dan kerja sama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. (2024). *Evaluasi Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi*. Jurnal Riset Sumber Daya Manusia Indonesia, 12(1), 89–101.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, D., & Putra, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nusantara*, 5(3), 211–222.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Ke-14). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mulyanto, H. (2023). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prihantoro, R. (2023). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, R. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi Bisnis*
- Putri, A. R. (2023). The Effect of Leadership and Teamwork on Employee [Performance]. *HCO Journal*.
- Rahmawati, S. (2022). Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Jasa di Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 45–56.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. (2022). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*
- Sari, D. P. (2021). *Analisis Kinerja Karyawan di Era Digitalisasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.



- Sedarmayanti, H. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja (Cetakan ke-2). Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, R. (2021). Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Jaya Abadi. Jurnal Manajemen dan Organisasi
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, E. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Batam. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan.