

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN NRC KNALPOT DI PURBALINGGA

Ade Lugas Pramudya^{1*}, Fatwa Zuhaena²⁾, Harsuti³⁾,

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Wijayakusuma Purwokerto

*Email Korespondensi : adelugas200897@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dari keseluruhan total karyawan 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,954 > 2,50$), sehingga model regresi dinyatakan layak untuk mengestimasi populasi. Hasil analisis uji t diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja lebih besar dari t tabel ($3,402 > 1,666$), berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung disiplin kerja lebih besar dari nilai t tabel ($2,880 > 1,666$), berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung etos kerja lebih besar dari nilai t tabel ($4,450 > 1,666$), berarti etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan nilai t hitung variabel terakhir lebih besar dari t tabel ($2,361 > 1,666$), berarti kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan untuk penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja, kerjasama tim, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this research is to analyze the influence of job satisfaction, discipline, work ethic and teamwork on the performance of NRC Knalpot employees. The sample in this study consisted of 75 people. The sampling technique used in this research is the proportional random sampling technique. The analysis tool is the multiple linear regression. The regression model was declared suitable for estimating the population. The value $F_{stat} > F_{table}$ ($25.954 > 2.50$) was obtained. The results of the t-test analysis showed that the job satisfaction was greater than t_{table} ($3.402 > 1.666$). This means that job satisfaction affects the performance of employees. The t-statistic of the variable work discipline is greater than the t-table ($2.880 > 1.666$). This means that work discipline has an effect on employee performance. The t-stat of the Work Ethic is greater than the t-table ($4.450 > 1.666$). This means that the work ethic variable influences employee performance and the t-stat of the teamwork is greater than the t-table value ($2.361 > 1.666$). This means that teamwork influences employee performance. The conclusions for this research are that the variables of job satisfaction, work discipline, work ethic and teamwork are significant in employee performance.

Keywords: job satisfaction, work discipline, work ethic, teamwork, employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara

mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (2015) kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Azhari & Supriyatin (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pada penelitian (Suryawa & Salsabila, 2022; Suryadi dan Karyono, 2022; Kelimeda, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku (Nurjaya, 2021). Peraturan sangat diperlukan untuk memberika bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Pada penelitian (Juniati, 2021; Lesmana & Damanik, 2022; Maharani *et al.*, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Muna & Isnowati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral (Simanjuntak, 2020). Seseorang yang memiliki tingkat etos kerja yang rendah akan berimplikasi pada beberapa aspek seperti ekonomi dan sosial (Ambarita *et al.*, 2020). Cerminan etos kerja yang baik akan mencerminkan tingkat kinerja yang baik pula, sehingga perlu ada stimulus untuk menjaga etos kerja seseorang dalam keadaan baik dan normal (Herlina *et al.*, 2019). Pada penelitian (Asniwati & Oktaviani, 2023; Khori *et al.*, 2022; Meilinda *et al.*, 2022) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Sukmawati *et al.* (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Letsoin & Ratnasari, 2020). Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Menurut Nasir (2017) Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerja sama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki kekuatan dan sinergisitas bagi seseorang yang tergabung dalam kerja tim (Sari & Sari). Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota. Pada penelitian (Ibrahim *et al.*, 2021; Siregar, 2021; Letsoin & Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Indraningrat (2022) menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

NRC Knalpot Purbalingga merupakan sentra industri yang mengsalikan knalpot. Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah merupakan sentra produsen knalpot terbesar di Indonesia. Total sekitar 700-1.000 pengrajin menggantungkan hidupnya dari pembuatan knalpot secara manual tanpa mesin atau custom. Industri knalpot di Purbalingga ini menyebar di berbagai

wilayah di Purbalingga Salah satunya adalah NRC Knalpot. Berikut ini merupakan data hasil produksi pada bulan Juli – Desember 2022.

Tabel 1.

Hasil Produksi NRC Knalpot pada bulan Juli – Desember 2022

Bulan	Target produksi	Hasil produksi	Presentase
Juli	10.200 Pcs	10.098 Pcs	98%
Agustus	10.250 Pcs	10.129 Pcs	96%
September	11.100 Pcs	11.150 Pcs	100%
Oktober	11.500 Pcs	11.259 Pcs	100%
November	10.250 Pcs	10.247 Pcs	99%
Desember	10.300 Pcs	10.245 Pcs	99%

Sumber : NRC Knalpot Purbalingga

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya permasalahan kinerja karyawan dengan tidak tercapainya target yang diberikan, hal tersebut dilihat melalui hasil kerja karyawan NRC Knalpot Purbalingga. Pada Bulan Juli NRC menetapkan target produksi sebanyak 10.200 Pcs namun hasil yang diperoleh hanya 10.098 Pcs. Pada bulan Agustus menetapkan target produksi sebanyak 10.250 Pcs namun hasil produksi diperoleh sebanyak 10.129 Pcs. Pada bulan September menetapkan target produksi sebanyak 11.100 Pcs hasil produksi diperoleh sebanyak 11.150 Pcs. Pada bulan Oktober menetapkan target produksi sebanyak 11.500 Pcs namun hasil produksi diperoleh sebanyak 11.229 Pcs. Pada bulan November menetapkan target produksi sebanyak 10.250 Pcs hasil produksi diperoleh sebanyak 10.257 Pcs. Pada bulan Desember menetapkan target produksi sebanyak 10.300 Pcs namun hasil produksi diperoleh sebanyak 10.245 Pcs.

Berdasarkan Survei lapangan yang dilakukan di NRC knalpot terdapat beberapa masalah yang dialami oleh NRC knalpot, diantaranya adalah banyaknya karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa keterangan, banyaknya karyawan yang datang terlambat pada waktu kerja, dan terdapat karyawan yang tidak serius pada saat bekerja sehingga mengganggu kinerja karyawan sehingga target yang telah ditentukan tidak tercapai. Tenaga kerja bagian produksi tidak dapat selalu mencapai target yang ditentukan, serta riset gap penelitian maka perlu adanya penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di NRC Knalpot Purbalingga.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasinya merupakan karyawan NRC Knalpot Purbalingga pada bagian produksi sebanyak 85 karyawan, dengan ukuran sampel penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel minimal sebanyak 71 responden. Metode pengambilan sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling*, maka proporsi diambil dari masing-masing bagian sebagai berikut :

Tabel 2. Banyaknya populasi dan sampel Karyawan NRC Knalpot Purbalingga

No	Bagian	Anggota Populasi Tiap Strata	Proporsi	Ukuran Sampel Tiap Strata
1	Potong	13	$13 / 85 \times 71 = 10,85$	11
2	Pembentukan	12	$12 / 85 \times 71 = 10,02$	11
3	Las	11	$11 / 85 \times 71 = 9,18$	10
4	Penghalusan	13	$13 / 85 \times 71 = 10,85$	11
5	Gaspul	12	$12 / 85 \times 71 = 10,02$	11
6	Argon	10	$10 / 85 \times 71 = 8,35$	9
7	Finising	14	$14 / 85 \times 71 = 11,69$	12
	Jumlah	85	-	75

Variabel penelitian diukur dengan memakai skala Likert yang terdiri dari rentang jawaban dari skor 1 yang artinya adalah memiliki opsi pilihan sangat tidak setuju sampai dengan skor tertingginya yaitu 5 yang mewakili sebuah jawaban sangat setuju (Sugiyono, 2017). Uji validitas untuk mengukur validitas butir pertanyaan dilakukan dengan korelasi *product moment* sedangkan untuk menguji reliabilitas dari suatu kuesionernya dilakukan dengan rumus *Cronbach Alpha*. Untuk analisis data penelitian ini diterapkan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (1)$$

Y = Kinerja karyawan, a = Konstanta, X1= Kepuasan Kerja, X2= Disiplin Kerja, X3= Etos Kerja, X4 = Kerjasama Tim, b1 = Koefisien Regresi kepuasan kerja, b2 = Koefisien Regresi disiplin kerja, b3 = Koefisien Regresi etos kerja, b4 = Koefisien Regresi kerjasama tim, e = Nilai Residu. Agar model regresi yang dihasilkan merupakan estimator linier tidak bias yang terbaik maka perlu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: uji normalitas data yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*; uji multikolinieritas untuk mengetahui ukuran nilai VIF; uji heteroskedastisitas memakai metode glejser. Kelayakan model dilakukan menggunakan uji F dan uji hipotesis atau uji keberartian koefisien regresi dilakukan dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden penelitian
 - 1) Jenis kelamin
Berdasarkan jenis kelamin responden pada penelitian ini semua responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 75 karyawan.
 - 2) Usia
Berdasarkan usia mayoritas responden berusia >21-30 tahun dengan persentase 60% sedangkan usia ≤20 tahun memiliki persentase 13% dan usia >30-40 tahun memiliki persentase 20%, dan >40 memiliki presentase 7%.
 - 3) Tingkat Pendidikan
Berdasarkan dari tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase 100% sedangkan tingkat Pendidikan S1 0%.
2. Uji instrumen penelitian
 - 1) Uji validitas
Hasil uji validitas menggunakan sampel minimal 30 responden untuk menguji semua item pertanyaan dari semua variabel penelitian ini nilainya lebih besar dari r tabel. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid.
 - 2) Uji reliabilitas
Dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0.7. Nilai *Cronbach Alpha* variabel kinerja karyawan (0,824), kepuasan kerja (0,849), disiplin kerja (0,900), etos kerja (0,796) dan kerjasama tim (0,788).
3. Uji asumsi klasik
 - 1) Uji normalitas
Uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov smirnov* diperoleh nilai *asympt.sig* sebesar 0,200, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.
 - 2) Uji multikolinearitas
Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka model dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil dari

pengujian multikolinieritas mengacu terhadap nilai VIF dari variabel kepuasan kerja (2,220), disiplin kerja (1,869), etos kerja (2,622), dan kerjasama tim (1,895). Hasil uji VIF menunjukkan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3) Uji heterodeskasiditas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser*. Kriteria penerimaan uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai probabilitas uji *Glejser* > α (0,05) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas variable bebas nilai signifikan yang dihasilkan dari variabel kepuasan kerja (0,859), disiplin kerja (0,153), etos kerja (0,255) dan kerjasama tim (0,613). Berarti semua variabel bebas dalam penelitian ini masuk dalam kriteria homoskedastisitas.

4. Analisis regresi linier berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig
1	Kepuasan Kerja	0.228	3.402	0.009
2	Disiplin Kerja	0.284	2.880	0.005
3	Etos Kerja	0.509	4.450	0.000
4	Kerjasama Tim	0.399	2.361	0.021
	F hitung	25.954		
	(Constant)	3,424		
	R Square	0.597		

Berdasarkan tabel 21 hasil analisis regresi linier berganda pada tabel, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,424 + 0,228X_1 + 0,284X_2 + 0,509X_3 + 0,399X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta dalam analisis regresi linier berganda adalah sebesar 3,424 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kerjasama tim bernilai nol, sehingga kinerja karyawan adalah sebesar 3,424.
 - 2) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah 0,228 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
 - 3) Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,284 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
 - 4) Koefisien regresi variabel etos kerja adalah 0,509 menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya jika etos kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat
 - 5) Koefisien regresi variabel etos kerja adalah 0,399 menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Artinya jika kerjasama tim meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
5. Koefisien determinasi (R^2)
- Nilai koefisien determinasi sebesar 0,574 atau 57,4%. Artinya variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja dan kerjasama tim berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar

57,4%, sedangkan sisanya 42,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, kompensasi, beban kerja dan lain-lain.

6. Uji F

Berdasarkan tabel (tabel regresi) dapat diketahui bahwa nilai F hitung diperoleh sebesar 25.954 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Membandingkan titik kritis untuk nilai F tabel pada $df_1 = k-1$ (5-1), $df_2 = n-k$ (75-4) dengan nilai alpha (0,05) sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,50. Nilai F hitung sebesar $25.954 > F$ tabel (2,50).

7. Uji t

Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% dengan alpha (0,05) dan df ($n-k = 75-5$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,666. Berikut ini merupakan hasil dari uji t:

1. Hipotesis pertama yakni kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 3,402 dan nilai signifikan sebesar 0,009. Jadi t hitung $3,402 > t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua yakni disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel Disiplin kerja sebesar 3,880 dan nilai signifikan sebesar 0,005. Jadi t hitung $3,880 > t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga yakni etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel Etos kerja sebesar 4,450 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi t hitung $4,450 > t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Hipotesis keempat yakni kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,361 dan nilai signifikan sebesar 0,021. Jadi t hitung $2,361 > t$ tabel 1,666 dan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$.

8. Pembahasan

- a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga
Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga hal ini dibuktikan dengan t hitung kepuasan kerja $> t$ tabel ($3,402 > 1,666$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,009 < 0,05$). Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga, hal ini karena gaji yang diterima karyawan NRC Knalpot sesuai dengan yang diharapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan turun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryawa & Salsabila (2022), Suryadi dan Karyono (2022), Kelimeda (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga
Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga hal ini dibuktikan dengan t hitung disiplin kerja $> t$ tabel ($2,880 > 1,666$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,005 < 0,05$). Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga, hal ini karena karyawan NRC Knalpot selalu datang bekerja sebelum jam kerja dimulai. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika semakin buruk disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan turun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan

- oleh (Juniati, 2021; Lesmana & Damanik, 2022; Maharani et al., 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga
Hasil penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga hal ini dibuktikan dengan t hitung etos kerja > t tabel (4,450 > 1,666) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,000 < 0,05).
Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga, hal ini karena karyawan NRC Knalpot mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika semakin buruk etos kerja maka kinerja karyawan juga akan turun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asniwati & Oktaviani, 2023; Khori *et al.*, 2022; Meilinda *et al.*, 2022) bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga
Hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga hal ini dibuktikan dengan t hitung kerjasama tim > t tabel (2,361 > 1,666) dan nilai signifikansi $< \alpha$ (0,021 < 0,05).
Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga, hal ini karena karyawan NRC Knalpot mampu menyelesaikan pekerjaan secara Bersama sma. Hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin baik kerjasama tim maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika semakin buruk kerjasama tim maka kinerja karyawan juga akan turun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim *et al.*, 2021; Siregar, 2021; Letsoin & Ratnasari, 2020) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, etos kerja, dan kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan NRC Knalpot di Purbalingga. Implikasi pada penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan NRC Knalpot di Purbalingga perlu memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan promosi jabatan karyawan maka pimpinan NRC Knalpot di Purbalingga perlu memberikan kesempatan promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka pimpinan NRC Knalpot perlu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara konsisten dan berhati hati dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan etos kerja maka pimpinan NRC Knalpot perlu memberikan arahan kepada karyawan agar bekerja dengan tekun dan serius. Untuk meningkatkan kerjasama tim yang baik maka pimpinan NRC Knalpot perlu memberikan arahan kepada karyawan untuk berkomitmen membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja pada saat kesulitan dalam proses kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak manajemen NRC Knalpot Purbalingga yang telah memberikan izin dan memfasilitasi selama periode pelaksanaan penelitian.

REFERENSI

- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- Asniwati, A., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515-528.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Etos kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1-25
- Bernardin, H. John and Russel. 2015. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Herlina, E., Sedjati, R. S., & Wartubi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indrimayu. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 228-237
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Indraningrat, A. A. N., Widyani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia. *EMAS*, 3(3), 23-34.
- Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1).
- Kelimedda, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The Effect Of Motivation, Job Satisfaction and Job Discipline Toward Employee Performance of PT. Buma Perindahindo at LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European journal of human resource management studies*.
- Khoiri, M., Gunawan, D., Veranita, M., & Adji, W. Z. (2022). Pengaruh Etos kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 551-556.
- Lesmana, M. T., & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36-49.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Etos kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 48-55

- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.