

PENGARUH KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH BUDAYA KERJA

(Studi Kasus Karyawan Koperasi PNM Tlogowungu Bagian Lapangan)

Rauly Sijabat¹, Qristin Violinda², Agna Imda Putri³

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Semarang, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Article history:</i> Received Des 19, 2022 Revised Des 26, 2022 Accepted Des 28, 2022</p>	<p>This study aimed to investigate the influence of teamwork, discipline, and job burden on employee performance at a cooperative in PNM Mekar, Kabupaten Pati. The quantitative research method was used, with a sample size of 288 respondents. The results showed that teamwork, discipline, and job burden significantly affected employee performance. Additionally, culture played a role in employee performance and helped mitigate the effects of teamwork, discipline, and job burden on performance. Hypotheses 1, 2, 3, and 4 were accepted, while hypothesis 5 was rejected. Hypotheses 6 and 8 were also accepted, but hypothesis 7 was rejected. In summary, the study found that these factors had a significant effect on employee performance, and there was evidence of the cultural effect on employee performance.</p>
<p><i>Keywords:</i> Teamwork, Work Discipline Workload Employee Performance Work Culture</p>	<p><i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i></p> 

Corresponding Author:

Agna Imda Putri,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Semarang,
Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang

PENDAHULUAN

PT Permodalan Nasional Madani (Persero) merupakan BUMN yang sahamnya 100% milik pemerintah. PT Permodalan Nasional Madani (PT PNM) pada 1 Juni 1999, sebagai BUMN yang mengemban tugas untuk memberikan solusi pembiayaan pada usaha mikro, kecil dan menengah kantor cabang PNM Tlogowungu Pati tidak mencapai target dan masih minus Rp 103.876.500,00

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

untuk mencapai target perusahaan tersebut dikarenakan sudah tiba di minggu ke-4 sehingga tidak dapat tercapai dengan maksimal. Hal ini dikarenakan kinerja karyawannya masih rendah dan juga kurangnya kerjasama tim sehingga karyawan mengalami kesulitan saat mencari nasabah baru. Pada koperasi PNM Mekar ini ditargetkan mencari nasabah baru sebanyak 15 nasabah dalam satu bulan. Para karyawan yang tidak mencapai target juga akan dikenakan punishment diantaranya yaitu pindah kantor cabang, mendapat surat peringatan dan piket kantor selama satu minggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja di PNM Mekar Cabang Tlogowungu kebanyakan berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun akibat beban kerja yang dirasa terlalu berat. Karyawan merasakan beban kerja yang berat ketika harus dikejar target dalam satu bulan harus *growth* 15 per *Account Officer* (AO), sedangkan satu karyawan harus menghandle 18-21 PKM (Perkumpulan Kelompok Mingguan) dalam satu minggu. Sehingga di dalam PKM tersebut karyawan harus meminimalisir nasabah yang akan *Drop Out* (DO) supaya akhir bulan tidak minus karena itu mempengaruhi *performance* setiap karyawannya.

Adapun masalah yang ditemukan pada koperasi PNM Mekar Kabupaten Pati yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya karyawan yang memiliki kualitas kerja yang rendah, terlihat dari kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Diketahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kerjasama tim, disiplin kerja dan beban kerja..

Terdapat penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hidayat (2021), Saerang (2017), Tampubolon (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Hilmawan (2020) dan Saerang (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi celah atau gap research pada penelitian ini. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti memutuskan kerjasama tim dan disiplin kerja menjadi variabel bebas.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta hubungannya dengan budaya kerja menjadi fokus dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian juga mencakup analisis pengaruh kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya kerja terkait dengan faktor-faktor tersebut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam peneliti ini adalah seluruh karyawan PNM Mekar Kabupaten Pati dengan jumlah 1025 karyawan. Sehingga didapatkan sample sebanyak 288 karyawan untuk memastikan representativitas dan akurasi sampel yang lebih baik. Dalam pengambilan sampel penulis menggunakan teknik Probability Sampling dengan metode random sampling. Penelitian ini mengukur pengaruh kerjasama tim (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3), kinerja karyawan (Y), dan budaya kerja (Z). Variabel dalam penelitian ini terdiri terdiri dari variabel bebas, terikat, dan mediasi. Sedangkan, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan observasi dan kuesioner. Metode analisis yang dipilih dalam penelitian ini untuk

menganalisis data adalah penggunaan SEM (Structural Equation Model) yang dioperasikan melalui program AMOS 24.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan structural equation modelling (SEM) dengan software AMOS 22. Rangkaian proses pengolahan data meliputi analisis konfirmatori, uji asumsi sem, goodness of fit model dan uji hipotesis

1.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan AMOS (Analysis of Moment Structures) adalah suatu proses statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana model struktural atau konseptual yang diusulkan sesuai dengan data empiris yang diperoleh dari sampel. AMOS memanfaatkan analisis faktor konfirmatori dan analisis jalur untuk mengevaluasi tingkat kesesuaian antara model dan data observasional.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

KERJASAMA TIM (X1)			
NO	PERTANYAAN	Loading Factor	Keterangan
1	Saya senang membagikan harapan optimis dengan rekan-rekan tim	0,819	Valid
2	Saya sering meminta masukan atau saran dari rekan tim sebelum membuat keputusan penting	0,711	Valid
3	Saya selalu mencoba memberikan semangat kepada anggota tim ketika mereka mengalami tantangan	0,76	Valid
4	Saya senang berkolaborasi dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama	0,689	Valid
DISIPLIN KERJA (X2)			
NO	PERTANYAAN	Loading Factor	Keterangan
6	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	0,94	Valid
7	Saya selalu mengikuti peraturan dan kebijakan perusahaan	0,823	Valid
8	Saya memperhatikan detail dan situasi sekitar dengan seksama	0,93	Valid
9	Saya menilai pentingnya mencapai standar kualitas dalam setiap tugas yang saya lakukan	0,968	Valid

Jurnal Bisnis Kolega (JBK)

Vol. 9 No. 2 Desember 2023

p-ISSN: 2476-910X e- ISSN: 2621-8291

10	Saya menganggap integritas dan etika kerja sebagai nilai yang sangat penting	0,647	Valid
BEBAN KERJA (X3)			
NO	PERTANYAAN	Loading Factor	Keterangan
11	Saya selalu memiliki target yang jelas yang harus dicapai dalam pekerjaan saya	0,632	Valid
12	Saya merasa bahwa kondisi fisik dan lingkungan kerja saya mendukung produktivitas	0,77	Valid
13	Saya memiliki kebiasaan untuk mengatur dan memanfaatkan waktu saya dengan efisien	0,69	Valid
14	Saya menilai pentingnya mencapai standar kerja yang tinggi dalam pekerjaan saya	0,64	Valid
BUDAYA KERJA (Z)			
NO	PERTANYAAN	Loading Factor	Keterangan
15	Saya memiliki sikap profesional terhadap pekerjaan saya	0,321	Valid
16	Saya memastikan untuk memulai dan mengakhiri pekerjaan saya sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0,541	Valid
17	Saya memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya.	0,082	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)			
NO	PERTANYAAN	Loading Factor	Keterangan
18	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja dengan kualitas terbaik.	0,661	Valid
19	Saya selalu memastikan bahwa saya dapat memenuhi target kuantitas yang telah ditetapkan	0,567	Valid
20	Saya berkomitmen untuk memenuhi jadwal dan tenggat waktu yang telah ditetapkan	0,683	Valid
21	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang saya kerjakan	0,721	Valid

Sumber :Diolah oleh penulis(2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas dengan 21 butir pernyataan kuesioner dari 288 responden dinyatakan valid. Kuesioner dikatakan valid karena nilai

standardized loading estimates $\geq 0,05$. Dalam konteks uji validitas, hasil yang baik atau tingkat kesesuaian model yang tinggi ditunjukkan oleh nilai indeks yang mendekati nilai ideal atau mengindikasikan bahwa model dengan baik menggambarkan struktur data. Sebaliknya, hasil yang kurang memuaskan dapat menunjukkan perlunya penyesuaian atau perbaikan pada model.

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu proses statistik yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen atau alat pengukur dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur suatu konsep atau variabel. Dalam konteks penelitian, uji reliabilitas memberikan indikasi seberapa baik instrumen tersebut menghasilkan hasil yang konsisten ketika diterapkan pada subjek yang sama atau pada waktu yang berbeda.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas

Variabel	Construct Reliability	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,769	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,894	Reliabel
Budaya Kerja (Z)	0,748	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,725	Reliabel

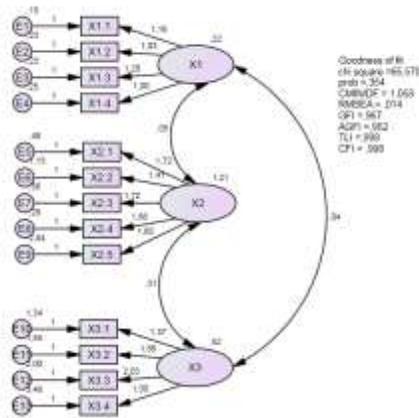
Sumber :Diolah oleh penulis(2023)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk beberapa variabel terkait kinerja karyawan. Semua variabel, yaitu Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Budaya Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y), dinilai sebagai "Reliabel" berdasarkan Construct Reliability. Nilai-nilai Construct Reliability yang tinggi, seperti 0,911 untuk Kerjasama Tim, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel-variabel tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur konsep yang diinginkan. Dengan demikian, data ini memberikan indikasi bahwa instrumen pengukuran kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

2. Hasil Analisa Data

2.1 Analisis Konfirmatori

Analisis konfirmatori memiliki tujuan menguji unidimensionaitas dari indikator-indikator konstruk laten. Pada tahap ini, analisis konfirmatori dilakukan secara terpisah melalui uji validitas dan uji reliabilitas.



Gambar 1
 Uji Konfirmatori Variabel Eksogen
 Sumber: Data primer yang diolah, 2023

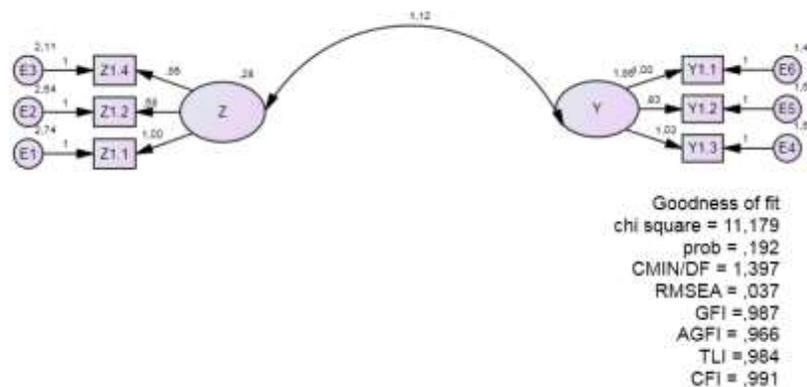
Tabel 4.
 Hasil Uji Kelayakan Variabel Eksogen

Goodness of fit index	Cut off value	Nilai	Evaluasi Model
	X^2		
X2 – Chi Square	df;(95-29) = 66, p;5%	65,57	Good fit
Significance Probability	> 0,05	0,354	Good fit
RMSEA	< 0,08	0,014	Good fit
GFI	> 0,09	0,967	Good fit
AGFI	> 0,09	0,952	Good fit
CMIN/DF	< 2,00	1,058	Good fit
TLI	> 0,95	0,998	Good fit
CFI	> 0,95	0,998	Good fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian kesesuaian model pada konfirmatori faktor analisis disajikan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai chi square = 65,570 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks

kovarians populasi yang diestimasi yang berarti model adalah fit pada variabel laten yang dianalisis yaitu Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3).



Gambar 2

Uji Konfirmatori Variabel Endogen

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 5

Hasil Uji Kelayakan Variabel Eksogen

Goodness of fit index	Cut off value	Nilai	Evaluasi Model
X2 – Chi Square	X 2 dengan df;(91-29) = 65,570	11,179	Good fit
Significance Probability	> 0,05	0,192	Good fit
RMSEA	< 0,08	0,037	Good fit
GFI	> 0,09	0,987	Good fit
AGFI	> 0,09	0,966	Good fit
CMIN/DF	< 2,00	1,397	Good fit
TLI	> 0,95	0,984	Good fit
CFI	> 0,95	0,991	Good fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian kesesuaian model pada konfirmatori faktor analisis disajikan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai chi square = 65,570 dengan tingkat signifikasi sebesar 5% sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dengan matriks

kovarians populasi yang diestimasi yang berarti model adalah fit pada variabel laten yang dianalisis yaitu Budaya Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

2.1 Uji Asumsi SEM

Uji Normalitas Data

Normalitas dapat dilihat pada nilai critical ratio (cr) pada skewness dan kuortosis dengan batas nilai di bawah kurang lebih 2,58. Dalam penelitian ini jumlah nilai critical ratio (cr) lebih daro 2,58 sehingga menggunakan Bootstrap.

Bollen-Stine Bootstrap (Default model)

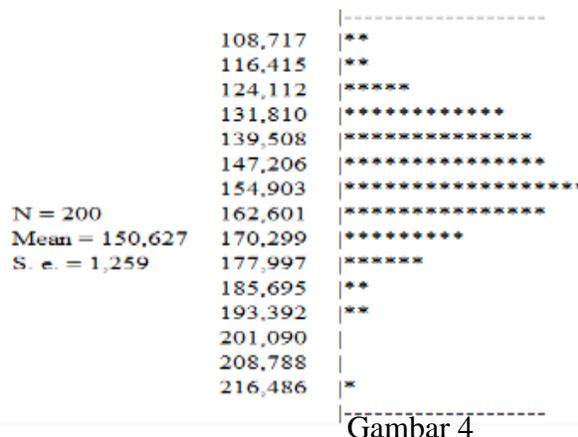
The model fit better in 65 bootstrap samples.
 It fit about equally well in 0 bootstrap samples.
 It fit worse or failed to fit in 135 bootstrap samples.
 Testing the null hypothesis that the model is correct, Bollen-Stine bootstrap p = ,677

Gambar 3

Output Bollen Stine Boostrap

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pada model original tanpa bootstrap nilai chi square = 348,808 dengan probabilitas 5%. Sedangkan hasil probabilitas bollen stine bololtstrap = ,677 dan nilai ini lebih belsar dari taraf signifikasi ($> 0,05$). Sehingga disimpulkan bahwa dengan analisis bollen stine bootstrap model dapat diterima. Selain itu AMOS juga memberikan output distribusi bootstrap dalam bentuk histogram.



Gambar 4

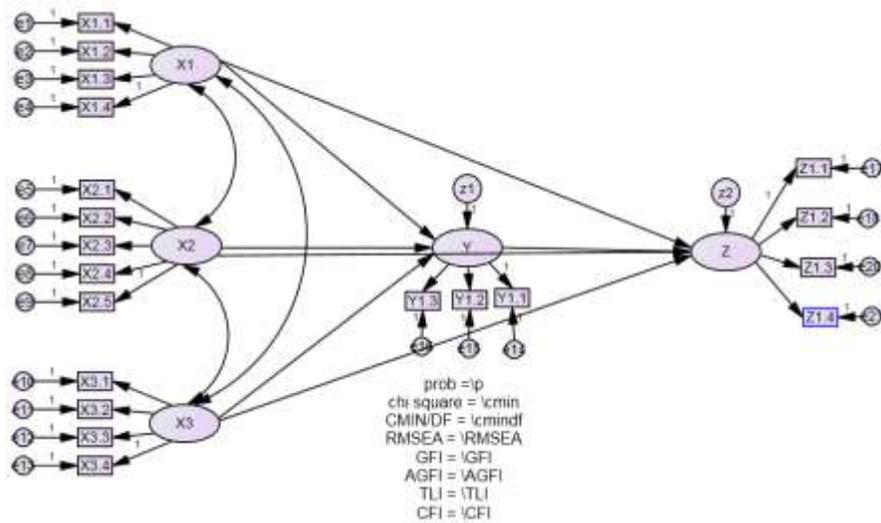
ML Discrepancy (Implied vs Sample)

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel di atas menggambarkan discrepancy (kesenjangan) antara unrestricted sampel covariance dan restricted atau fitted covariance matrix. Dari tabel tersebut diketahui nilai rata-rata chi square dan distribusi chi square dengan sampel bootstrap 200 adalah 150,627 dengan probabilitas 0,677 yang berarti model baik. Chi square 150 yang didapat dari bootstrap menunjukkan nilai kluster dipusat multivariate normal 150 dan distribusi nilai chi square adalah normal karena ada beberapa nilai di atas dan di bawah 64 yang sebanding.

2.3 Goodness of Fit Model

Berikut ini gambar full model struktural fit dan tabel goodness of fit index yang dihasilkan setelah pengujian :



Gambar 5

Full Model Struktural Fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 6

Hasil Uji Goodness of fit index

Goodness of fit index	Cut off value	Nilai	Evaluasi Model
-----------------------	---------------	-------	----------------

X2 – Chi Square	X 2 dengan df;(190- 48) = 143, p;5%	142	Good fit
Significance Probability	> 0,05	0,303	Good fit
RMSEA	< 0,08	0,014	Good fit
GFI	> 0,09	0,95	Good fit
AGFI	> 0,09	0,933	Good fit
CMIN/DF	< 2,00	0,98	Good fit
TLI	> 0,95	0,997	Good fit
CFI	> 0,95	0,997	Good fit

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 6. menyajikan hasil uji Goodness of Fit Index untuk model yang dievaluasi. Dalam evaluasi ini, berbagai indikator digunakan untuk menilai sejauh mana model sesuai dengan data observasional. Hasilnya menunjukkan bahwa model ini secara konsisten dinilai sebagai "Good fit" berdasarkan sejumlah kriteria evaluasi. Nilai Chi Square (X²) yang sebanding dengan derajat kebebasan tertentu, dengan hasil 142, menunjukkan kecocokan yang baik dengan data observasional. Probability signifikansi (p) lebih besar dari 0,05, dengan nilai 0,303, menegaskan kecocokan yang baik. Selain itu, nilai-nilai seperti RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, dan CFI semuanya memenuhi kriteria evaluasi, memperkuat kesimpulan bahwa model ini secara substansial sesuai dengan data yang diamati. Dengan demikian, berdasarkan berbagai indikator model ini dapat dianggap berhasil dan dapat diandalkan dalam menggambarkan fenomena yang diteliti.

3 Uji Hipotesis

Nilai critical ratio (CR) menunjukkan nilai yang didapatkan dari nilai estimasi yang dibagi dengan standar error nya (SE). Menurut (Ferdinand, 2014) kriteria C.R sama dengan atau lebih besar dari 2 merupakan kriteria dasar menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif bahwa koefisien regresi yang diperoleh adalah signifikan tidak sama dengan nol. Berdasarkan hasil analisis didapatkan output sebagai berikut .:

Tabel 3.
Regression Weight

			Std estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y	<---	X1	0,203	0,462	0,178	2,588	0,01	par_12
Y	<---	X2	0,074	0,077	0,086	0,897	0,37	par_13
Y	<---	X3	0,522	0,843	0,215	3,928	***	par_19
Z	<---	Y	0,501	0,754	0,227	3,318	***	par_14
Z	<---	X1	-0,004	-0,015	0,216	-0,069	0,945	par_22
Z	<---	X2	0,153	0,24	0,096	2,509	0,012	par_23
Z	<---	X3	0,282	0,686	0,283	2,422	0,015	par_24

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

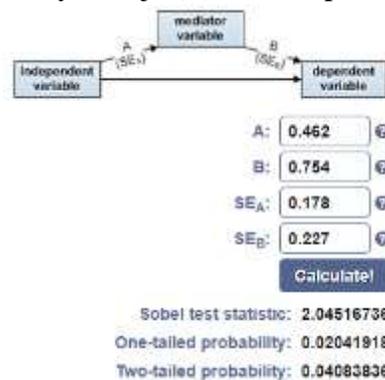
Berdasarkan pada tabel 4.15 hipotesis diterima apabila nilai $\beta > 0,1$ dimana β merupakan nilai parameter estimate, nilai C.R $> 1,96$ serta nilai P $< 0,1$. P-Value di atas menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai $\beta > 0,1$ dimana β merupakan nilai parameter estimate, nilai C.R $> 1,96$ serta nilai P $< 0,1$ artinya semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan.

1. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada hubungan kerjasama tim dengan kinerja karyawan nilai C.R sebesar $2,588 > 1,96$ artinya kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan nilai C.R sebesar $0,897 < 1,96$ artinya disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis kedua (H2) ditolak.
3. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada beban kerja dengan kinerja karyawan nilai C.R sebesar $3,982 > 1,96$ artinya beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya kerja nilai C.R sebesar $3,318 > 1,96$ artinya kinerja karyawan yang dimediasi oleh budaya kerja berpengaruh dan signifikan dengan kata lain hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada kerjasama tim dengan budaya kerja nilai C.R sebesar $-0,67 < 1,96$ artinya kerjasama tim tidak berpengaruh dan signifikan terhadap budaya kerja dengan kata lain hipotesis kelima (H5) ditolak.
6. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada disiplin kerja dengan budaya kerja nilai C.R sebesar $2,509 > 1,96$ artinya disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap budaya kerja dengan kata lain hipotesis keenam (H6) diterima.
7. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai standardized koefisien parameter pada beban kerja dengan budaya kerja nilai C.R sebesar $2,422 > 1,96$ artinya beban kerja

berpengaruh dan signifikan terhadap budaya kerja dengan kata lain hipotesis ketujuh (H7) diterima.

3.3 Pengujian Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

Pada penelitian ini, menggunakan perhitungan uji sobel. Adapun tujuannya adalah menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung dari variabel ke variabel lain dengan tambahan mediasi. Uji sobel dilakukan dengan bantuan kalkulator online yang diakses melalui link Interactive Mediation Tests. Adapun langkah penggunaannya yaitu memasukkan angka koefisien jalur dan koefisien standard error dari variable. Kerjasama Tim (X1) terhadap Budaya Kerja (Z), kemudian Disiplin Kerja (X2) terhadap Budaya Kerja (Z), terhadap Budaya Kerja (Z),

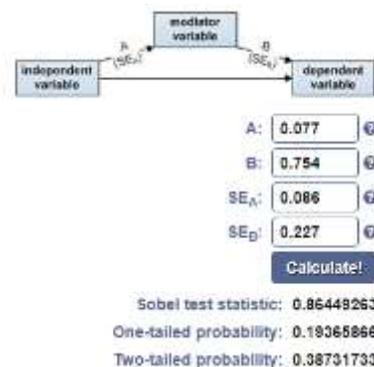


Gambar 6

Hasil Uji Sobel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar diatas diketahui nilai t hitung sebesar 2,045. Maka hasil perhitungan tersebut bahwa Kerjasama Tim mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

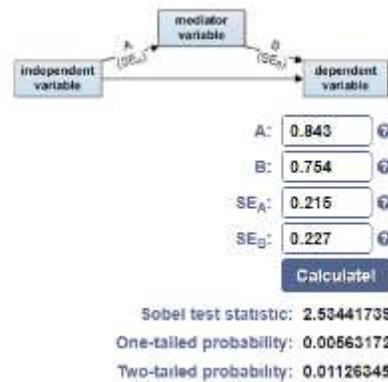


Gambar 7

Hasil Uji Sobel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4.7 diketahui nilai t hitung sebesar 0,8644. Maka hasil perhitungan tersebut bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 8

Hasil Uji Sobel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 4.8 diketahui nilai t hitung sebesar 2,534. Maka hasil perhitungan tersebut bahwa beban kerja mampu memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis tentang kinerja karyawan kaitannya dengan kerjasama tim, disiplin kerja, dan beban kerja yang dimediasi oleh budaya kerja. Penelitian ini menggunakan metode uji Structural Equation Model. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijeaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.
2. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.
3. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.

4. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.
5. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap budaya kerja dengan kata lain hipotesis kelima (H5) ditolak. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.
6. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap budaya kerja dengan kata lain hipotesis keenam (H6) diterima. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.
7. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap budaya kerja dengan kata lain hipotesis tujuh (H7) ditolak. Hasil penelitian yang telah diujikan dan dihipotesiskan dalam penelitian sesuai kenyataan yang diamati oleh subyek.
8. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja mampu memediasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil dari pengujian ini pada kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja menunjukkan bahwa terdapat efek mediasi dan (H8) diterima.
9. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil dari pengujian ini pada disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja menunjukkan bahwa terdapat efek mediasi dan (H9) diterima.
10. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil dari pengujian ini pada beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya kerja menunjukkan bahwa terdapat efek mediasi dan (H10) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Artikel:

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. [Link](#)
- Ali, Sobia & Yasir Aftab Farooqi. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *Vol 5(8)*.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cahaya Ilmu*.

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *1(1)*. [DOI Link](#)
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2)*, 316–325.
- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). PENGARUH KERJASAMA TIM, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PONOROGO. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management, 2(2)*, 367–377. [DOI Link](#)
- Qomariah, N., Hermawan, H., Isnaini, N. H., & Azhad, M. N. (2020). How to Improve Employee Performance at Level 1 Health Facilities During the Covid 19 Pandemic? *International Journal of Engineering Research and Technology, 13(9)*, 2511–2518.
- Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Ekonomi Kreatif, 1(2)*, 65-74.
- Silvia. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 4(1)*, 1-9.
- Yaqin, M. A., Violinda, Q., & Kurniawan, B. (2023). PERAN DISIPLIN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KERJASAMA TIM DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Bisnis dan Kewirausahaan, 3(1)*, 62–71. [DOI Link](#)

Buku:

- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Davis, Keith. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marriot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Herliany. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hessel, Nogi S. Tangkilisan. (2002). *Menejemen SDM Birokrasi Publik: Strategi Keunggulan Pelayanan Publik*. Yogyakarta: YPAPI.
- Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Keuangan Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Badan Penerbit Gajah Mada.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Artikel Online:

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2006). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Munafiah, Siti. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Secang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. hal.189-197.
- Saad, G.B. Muzaffar Abbas. (2018). *The Impact of Organizational Culture on Job Performance: A Study of Saudi Arabian Public Sector*.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.

Proceeding:

- Bisnis, J. A., Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Vol. 6, Nomor 4)*.
- NATA LIYAS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, J., & PRIMADI Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, R. (t.t.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT*.
- Pandelaki, M. T. (t.t.). *PENGARUH TEAMWORK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN TITIAN BUDI LUHUR DI KABUPATEN PARIGI MOUTONG*.
- Qomariah, N. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM), 1(3), 787–801. [Link](#)*
- Rakhmat Nugroho. (2006). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*. (t.t.).