

The Effect of Teamwork and Supervision On Employee Performance
(Survey of Production Department Employee at CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya)

Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
(Survei Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya)

Didah Nurhidayah ¹⁾; Barin Barlian ²⁾; Mila Karmila ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ 1; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id

How to Cite :

Nurhidayah, D., Barlian, B., Karmila, M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [04 Juli 2023]

KEYWORDS

Teamwork, Monitoring,
Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 260 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang dibagian produksi. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda. Adapun hasil penelitian ini ialah bahwa Kerjasama tim dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya dan Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pada CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

ABSTRACT

This study aims to determine “The Effect of Teamwork and Supervision on Employee Performance in the Production Department of CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya”. The population in this study amounted to 260 people and the sample used in this study were 43 people in the production division. This research method is quantitative using multiple linear regression. The result of this study are that teamwork and simultaneous supervision can have a significant effect on the performance of production employees at CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Partially teamwork has no significant effect on employee performance in the production section of CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya and Supervision partially have a significant effect on the performance of employees in the production section of CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga yang tidak dapat terlepas dari sebuah perusahaan maupun organisasi, karena begitu pentingnya sumber daya manusia ini menjadi kunci yang dapat membuat keberlangsungan sebuah perusahaan dan dapat membantu perusahaan berkembang serta mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa keikutsertaan dari Sumber Daya Manusia ini perusahaan maupun organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya. Salah satu aset yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah manusia, meskipun berbagai faktor yang diperlukan telah tersedia namun tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Bayu dkk 2021).

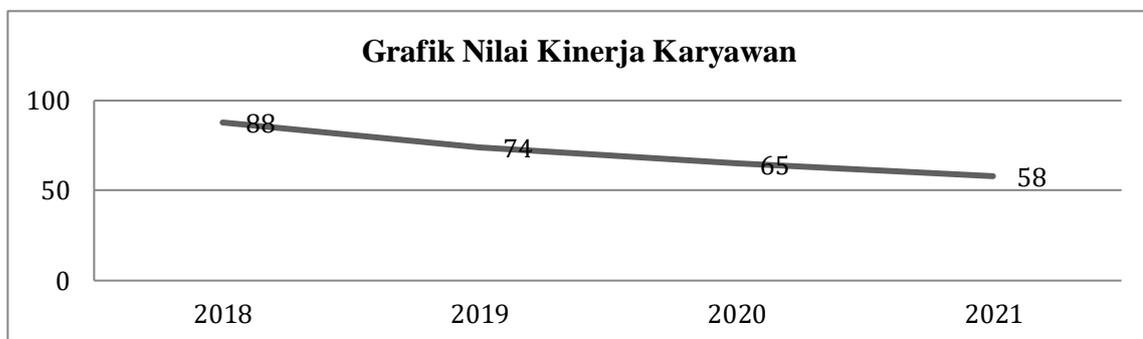
Kinerja karyawan menjadi faktor yang perlu diperhatikan demi keberlangsungan hidup perusahaan, begitu pula yang dilakukan oleh CV. Sukahati Pratama. Adapun hasil kinerja penilaian kinerja karyawan CV. Sukahati Pratama adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Nilai Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama

No	Indikator	2018 %	2019 %	2020 %	2021 %
1	Kualitas	40,00	33,35	27,15	22,26
2	Kuantitas	14,10	17,7	12,12	10,10
3	Ketepatan Waktu	11,12	10,7	10,15	12,65
4	Efektivitas	22,56	12,00	15,43	12,65
	Total	88	74	65	58
	Target Skor	100	100	100	100
	Nilai Mutu	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang

Sumber : Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Bagian Produksi pada CV. Sukahati Pratama, tahun 2018-2021

Gambar 1. Grafik Nilai Kinerja Karyawan



Dalam data diatas terdapat data permasalahan dimana ada proses penurunan kinerja karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021. Tahun 2018 target mencapai sebesar 88%, lalu di tahun 2019 mengalami penurunan 14% sehingga menjadi 74%, ditahun 2020 masih mengalami penurunan sebesar 9% menjadi 65%, dan ditahun 2021 semakin mengalami penurunan lagi sebesar 7% menjadi 58%. Dikarenakan mengalami penurunan terus menerus maka target pun belum bisa tercapai sehingga hal tersebut tentunya menimbulkan ke tidak stabilan dalam kinerja karyawan.

Menurut HRD Bapak Riki Kurniawan, SP. CV. Sukahati Pratama Kinerja Karyawan yaitu memiliki kinerja yang kurang normal, arti kurang normal disini adalah karyawan melakukan kesalahan atau penyimpangan kerja dimana banyaknya karyawan yang sering bolak balik ruangan kerja saat jam kerja, sering banyak ngobrol dan lain sebagainya. Melihat penyalahgunaan atau

penyelewengan kerja tersebut seolah-olah sudah menjadi biasa atau bahkan budaya dalam bekerja, maka dari itu sangat perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dan harus ditindak lanjuti.

Menurut HRD Bapak Riki Kurniawan, SP. CV. Sukahati Pratama Kerjasama Tim yang ada di CV. Sukahati Pratama kurang optimal karena adanya karyawan yang menyepelkan Kerjasama antar karyawan sehingga lebih mementingkan atau berbuat atas pendapatnya sendiri tanpa mempertimbangan pendapat antar sesama karyawan.

Sedangkan bagi pihak pekerja peningkatan kinerja penting untuk membantu dalam promosi pekerjaan dan dapat mengetahui kinerja mana yang harus ditingkatkan. Dengan mengetahui kinerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan dapat mengambil keputusan ataupun kebijakan yang akan diambil untuk masa yang akan datang dalam mencapai tujuan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Kerjasama Tim

Menurut Susanti, *et al* (2021) Kerjasama Tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Pengawasan

Menurut Marsoaly dan Nurlaila (2016) Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan serta untuk menjamin agar semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Kinerja Karyawan

Menurut Yosef dan Dian (2018) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Objek penelitian ini adalah Kerjasama Tim, Pengawasan dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah tenaga kerja bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 260 orang. Sampel yang digunakan adalah teknik *Stratified Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang optimal (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas, uji validitas menggunakan

koefisien kolerasi person. Jika nilai kolerasi di atas 0,5 atau memiliki tanda bintang dua mengindikasikan instrumen yang digunakan telah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)

No	Nilai t Tabel	Nilai r Tabel 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,802	0,301	Valid
2	0,746	0,301	Valid
3	0,569	0,301	Valid
4	0,492	0,301	Valid
5	0,567	0,301	Valid
6	0,548	0,301	Valid
7	0,548	0,301	Valid
8	0,802	0,301	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pengawasan (X2)

No	Nilai t Tabel	Nilai r Tabel 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,769	0,301	Valid
2	0,579	0,301	Valid
3	0,500	0,301	Valid
4	0,651	0,301	Valid
5	0,573	0,301	Valid
6	0,531	0,301	Valid
7	0,555	0,301	Valid
8	0,769	0,301	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Nilai t Tabel	Nilai r Tabel 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,532	0,301	Valid
2	0,622	0,301	Valid
3	0,727	0,301	Valid
4	0,609	0,301	Valid
5	0,732	0,301	Valid
6	0,622	0,301	Valid
7	0,643	0,301	Valid
8	0,733	0,301	Valid

Sumber: Data Diolah 2023

Dapat dilihat bahwa pada keseluruhannya menghasilkan *pearson correlation* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan variabel pada penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,60 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliable dengan menggunakan software SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Relibilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki koefisien *alpha* yaitu sebesar 0,763 di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel X1 dari kuesioner adalah reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X₂
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki koefisien *alpha* yaitu sebesar 0,754 di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel X2 dari kuesioner adalah reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki koefisien *alpha* yaitu sebesar 0,0739 di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel Y dari kuesioner adalah reliabel. Seluruh pernyataan dalam kuesioner ini dinilai reliabel karena terdapat nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38763244
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.078
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

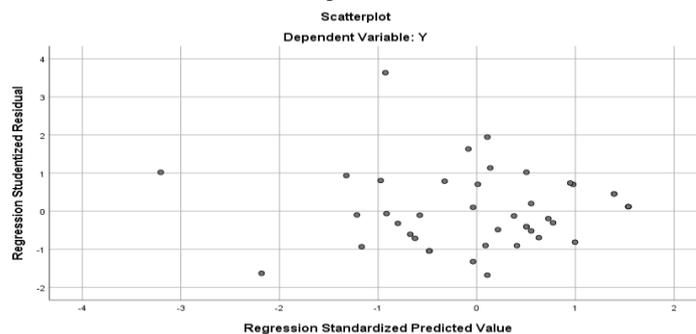
		Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	5.632	2.127		2.647	.012					
	X1	.152	.077	.173	1.985	.054	.711	.299	.126	.534	1.872
	X2	.703	.077	.789	9.080	.000	.907	.821	.577	.534	1.872

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output *coefficients* pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai tolerance untuk variabel Kerjasama Tim (X1) dan variabel Pengawasan (X2) adalah $0,534 > 0,10$, sementara untuk nilai VIF variabel Kerjasama Tim (X1) dan variabel Pengawasan (X2) adalah $1,872 < 10,00$. Maka mengacu pada pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dilihat dari *scatterplot* yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi

		Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.916 ^a	.839	.830	1.42190	.839	103.894	2	40	.000	1.829

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

$$d > dU$$

$$n = 43$$

$$d = 1,829$$

dU = 1,6632
 4-dU = 4-1,829 = 2,171
 Hasil = 1,829 > 1,6632

Berdasarkan dari hasil yang didapat di atas maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak memiliki gejala autokolerasi dan dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode yang bertujuan untuk mengukur nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap satu variabel dependen. Lebih mudahnya yaitu untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.632	2.127		2.647	.012					
	X1	.152	.077	.173	1.985	.054	.711	.299	.126	.534	1.872
	X2	.703	.077	.789	9.080	.000	.907	.821	.577	.534	1.872

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi adalah :

Y = 5,632 + 0,152 + 0,703 + 2,127

1. Jika variabel kerjasama tim meningkat dengan asumsi variabel pengawasan tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Jika variabel pengawasan meningkat dengan asumsi variabel kerjasama tim tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3.
 - a. Nilai konstanta sebesar 5,632; artinya jika Kerjasama Tim (X1) dan Pengawasan (X2) nilai 0 atau X = 0, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 5,632.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 0,152; artinya jika variabel independen Kerjasama Tim (X1) terdapat perubahan pada variabel peningkatan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 15,2%. Artinya Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semakin meningkat variabel Kerjasama Tim (X1) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y).
 - c. Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan (X2) sebesar 0,703; artinya jika variabel independen Pengawasan (X2) terdapat perubahan pada variabel peningkatan sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 70,3%. Artinya koefisien bernilai positif yang artinya Pengawasan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Korelasi Berganda

Analisis kolerasi merupakan suatu teknik statis yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan variabel dan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien kolerasi yang ditemukan tersebut memiliki nilai besar atau kecil.

Tabel 12. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.916 ^a	.839	.830	1.42190	.839	103.894	2	40	.000	1.829

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dilihat dari Tabel 12 bahwa nilai interval koefisien dari variabel X1 Kerjasama Tim dan variabel X2 Pengawasan terdapat pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Y Kinerja Karyawan yaitu dengan nilai sebesar 0,916. Berarti variabel X1 Kerjasama Tim dan variabel X2 Pengawasan terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel Y Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.916 ^a	.839	.830	1.42190	.839	103.894	2	40	.000	1.829

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 13 dapat ditarik kesimpulan dari uji koefisien determinasi yaitu terlihat dari tabel R Square 0,839 yang artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kerjasama Tim dan Pengawasan sebesar 0,839 atau 89,9%, sedangkan 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji f, H_0 akan ditolak jika nilai signifikan yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

Tabel 14. Hasil Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.105	2	210.052	103.894	.000 ^b
	Residual	80.872	40	2.022		
	Total	500.977	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat dilihat nilai sig pada tabel ANOVA $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kerjasama Tim dan Pengawasan secara simultan dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan jika nilai t hitung kurang dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Nilai t hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Tabel 15. Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.632	2.127		2.647	.012					
	X1	.152	.077	.173	1.985	.054	.711	.299	.126	.534	1.872
	X2	.703	.077	.789	9.080	.000	.907	.821	.577	.534	1.872

a. Dependent Variable: Y

- Berdasarkan hasil uji t pada tabel 15, terlihat nilai sig $0,054 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan hasil uji t pada tabel 15, terlihat nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sukahati Pratama dilakukan uji f, berdasarkan perhitungan IBM SPSS versi 26 hasil uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Kerjasama Tim (X1) dan Pengawasan (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya apabila jika Kerjasama Tim (X1) dan Pengawasan (X2) karyawan CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya memiliki nilai tinggi maka Kinerja Karyawan (Y) akan tinggi juga. Begitupun sebaliknya, jika Kerjasama Tim (X1) dan Pengawasan (X2) karyawan CV. Sukahati Pratama memiliki nilai rendah maka Kinerja Karyawan (Y) akan ikut rendah juga.

Pengaruh Kerjasama Tim Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien parsial antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,299 dengan kategori sangat rendah. Nilai koefisien kolerasi positif menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Kerjasama Tim yang diterapkan perusahaan maka semakin baik pula tingkat Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama. Sedangkan besar pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan secara parsial $8,9401\% [Kd=(0,299)^2 \times 100\%]$. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kerjasama Tim secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai sig sebesar $0,054 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya Fereddy Siagian, 2020. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon." Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa Kerjasama Tim yang dilakukan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sopiah (2013 : 31) mengungkapkan bahwa "Kerjasama Tim adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu". Oleh karena itu Kerjasama Tim harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar semua tugas atau kewajiban dapat diselesaikan dengan hasil yang baik pula.

Pengaruh Lingkungan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien parsial antara Pengawasan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,821 nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa Pengawasan dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Pengawasan yang diterapkan perusahaan maka semakin baik pula tingkat Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama. Sedangkan besar pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan secara parsial 67,4041% [$K_d = (0,821)^2 \times 100\%$]. Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Cindy Paramita. 2022. "Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Di Kota Medan". Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Di Kota Medan. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa Pengawasan yang dilakukan sangatlah dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut "Fahmi (2016) suatu organisasi yang dapat mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pada indikator kerjasama tim tidak terjadi kendala dalam jawaban kuesioner, artinya Kerjasama Tim bagian produksi CV. Sukahati Pratama sudah baik. Hal ini berarti, Kerjasama Tim bagian produksi CV. Sukahati Pratama sudah dilaksanakan atau diterapkan dengan baik pula. Pengawasan bagian produksi CV. Sukahati Pratama kurang baik. Hal ini berarti bahwa supervisor bagian produksi CV. Sukahati Pratama memiliki Pengawasan yang kurang baik. Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama sudah baik, walaupun dapat dinilai fluktuatif.
2. Kerjasama Tim dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

Saran

1. Kerjasama tim pada bagian produksi CV. Sukahati Pratama sudah baik maka alangkah baiknya dipertahankan. Untuk Pengawasan lebih ditingkatkan lagi atau diperketat lagi supaya kinerja karyawan ikut meningkat.

2. Pada kuesioner banyak terjadi kecenderungan jawaban yang memberikan angka 3 atau kurang setuju, dari sini penulis berharap perusahaan dapat menjadikannya pedoman untuk memperbaiki kesalahan yang masih terjadi.
3. Pada perusahaan sebaiknya dipertahankan atau lebih baik pula ditingkatkan pada kerjasama tim agar variabel ini tetap menjadi dominan dan sehingga perusahaan lebih maju lagi.
4. Sebaiknya CV. Sukahati Pratama dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada peningkatan pengawasan kepada karyawan, karena variabel pengawasan dalam penelitian ini merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, & Pandi. (2016). Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Anisa, H., Hendra, J., & Anita, R. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Jurnal Magenta*, 7 (2), 81-90.
- Arikunto. (2017). Prosedur Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Asep, H., Rachmatullah, & Nandang, S. (2017). Analisis Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Banshu Plant 3. *Jurnal Ilmiah Trendtech*, 2 (2), 1-5.
- Dodi, H., & Seno, A. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Holcim Indonesia Cabang Parawang Kabupaten Siak. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4 (2), 1-11.
- Elly, N., Sulaiman, Z. P., & Sulaiman, Z. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 10 (1), 1-6.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, & Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Farhan, E. I., Tjipto, D., & Nur, S. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1 (2), 316-325.
- Feredy, S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Alignment : Journal of Administration And Educational Management*, 3 (1), 20-26.
- Ghozali, H., & Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, H. T. (2017). Mengukur Kepuasan Kerja. Jakarta : Erlangga.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Megister Manajemen*, 1 (1), 70-80.
- Hemanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti Marine Di Kota Batam.
- Husni, A. N., & Andi, H. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1 (2), 058-079.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA*, 1 (2), 316-325.
- Joko, S., Endang, R., & Hardiani, W. (2021). Pengaruh Kepuasan, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14 (2), 133-143.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kaswan, K. (2014). Leadership and Teamworking, Membangun Tim Yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan. Bandung : Alfabeta.

- Kusnita, Sri, H., & Sudarijati. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Cipta Usaha Jakarta. *Jurnal Visionida*, 1 (1), 74-86.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5 (1).
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung : Terbitan PT. Ramaja Rosdakarya*.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *Jurnal SIMEN*, 8 (1), 50-58.
- BIBLIOGRAPHY \ 1057 Muhammad, A. P., & Cindy, P. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Di Kota Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5 (2), 153-160.
- Nia, K. D., Benhard, T., & Yantje, U. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, (2), 10 .
- Ramadhan, A. Eka, P. S., (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen 2* (1), 170-183.
- Robiansyah, & Dirga, L. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Proses Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Laz DPU Cabang Kaltim Samarinda. *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)*, 4 (1).
- Sinambela, & Lijan, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Sopiah, (2013). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Bandung : Mandar Maju*.
- Susanti, Widyani, A. A., & Utami, N. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja .
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: IKAPI*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian K (Dicky Juardi, 2021) Kuantitatif, Kualitatif, R & D : *Bandung CV Alfabeta*.
- Sugiyono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenada Media Group.