

PENGARUH KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAJAH MADA TEKNIK KECAMATAN DLANGGU

Roza Febrianti¹, Ghozali², Khasbulloh Huda³

^{1, 2, 3} Program Studi Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

Email : hudakhasbulloh2@gmail.com

Abstract

In this study aims to determine the effect of teamwork, work discipline, and assessment of employee performance at PT Gajah Mada Sub-district Engineering. This research uses a quantitative approach in descriptive method. The population in this study were employees at PT Gajah Gadja Mada District Engineering with 100 respondents. Data collection techniques use questionnaires and analyzed with multiple linear regression. The results show that partially collaborated to teamwork, work discipline, and punishment have a significant effect on the employee performance of PT Gajah Mada Subdistrict Engineering. Simultaneously, from the three variables, namely Teamwork, Work and Hiishment Discipline has a significant effect on PT Gajah Employee Performance Gadja Mada District Engineering. Based on the results of the study, it is recommended for PT Gajah Mada District Engineering, Dlanggu that if you want to improve employee performance need to manage the internal factors from these three variables, such as building work culture that supports Teamwork Cooperation, Employee Work disciplines need to be maintained and with more orderly rules to comply, Even the implementation is fairly applied. Objective, and to aim to educate is not solely punishing. By paying attention to these third aspects integratedly, the Company leadership can create a more conducive and productive work environment, so that it can improve the overall performance of employees to PT Gajah Mada District Engineering Dlanggu.

Keywords : *Teamwork, Work Discipline, Punishment, Perfomance*

1. PENDAHULUAN

Didalam Setiap perusahaan memerlukan keberadaan sumber daya manusia, karena peran pentingnya sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana kebijakan serta penggerak kegiatan operasional perusahaan. Berbeda dengan sumber daya fisik seperti mesin, sumber daya manusia memiliki karakteristik yang tidak dapat sepenuhnya disamakan, mengingat peran dan kapasitasnya bersifat dinamis serta dipengaruhi oleh faktor individu maupun sosial atau disebut dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan factor penentu dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Visi dan misi perusahaan dapat tercapai ketika SDM di suatu perusahaan dapat memanajemen sumber daya yang lain. Berdasarkan penelitian di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu, Masih kurangnya sumber daya manusia (SDM), yang berperan memegang peranan sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti mengembangkan kemampuan, meningkatkan motivasi, menciptakan kultur yang positif, dan meningkatkan komunikasi yang baik dapat membantu antar karyawan mencapai potensi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan adanya kerjasama tim

yang baik, disiplin dalam bekerja dan adanya penerapan Punishment sebagai tindakan dalam menertibkan peraturan pada PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu. Dari data yg dimiliki oleh perusahaan dari tahun 2023-2024 diketahui kinerja karyawan PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor yaitu kedisiplinan dan komunikasi yg berpengaruh pada Kerjasama tim begitupun dengan kedisiplinan mengakibatkan adanya Punishment membuat kinerja mengalami penurunan. Keberlangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kapasitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Ketidakmampuan perusahaan dalam menyediakan SDM yang kompeten akan menghambat proses perkembangan, mengurangi inovasi, serta berpotensi menyebabkan perusahaan tertinggal dibandingkan pesaing di industrinya (Shinta, 2023).

Kerja sama tim merupakan suatu bentuk kolaborasi yang melibatkan sekelompok individu yang bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan yang sama. Dibandingkan dengan bekerja secara individual, keberadaan kerja sama tim memungkinkan proses pencapaian tujuan menjadi lebih efektif. Selain itu, kerja sama tim memfasilitasi komunikasi antara karyawan dan manajer, serta mendukung proses pengambilan keputusan secara kolektif (Allisya, 2024). Terkait permasalahan kerjasama tim di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu adalah berdasarkan observasi diketahui masih ada karyawan yang memiliki kemampuan individu yang baik namun masih perlu untuk belajar meningkatkan kerjasama tim dikarenakan kurangnya kepercayaan, komunikasi yang buruk, menghindari dari tugas dan lain-lain. Kedisiplinan merupakan komponen fundamental dalam mencapai efektivitas dan efisiensi di lingkungan kerja. Ruang lingkup disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap ketentuan serta prosedur, akuntabilitas terhadap aktivitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Penelitian tentang pengaruh disiplin Aktivitas kerja merupakan komponen esensial dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi (Santoso, 2022).

Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tersebut. Secara umum, hukuman dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang dikenakan terhadap seseorang yang telah melakukan tindakan yang mengandung unsur kesalahan atau pelanggaran sebagainya (Santoso, 2022). Punishment diberikan kepada karyawan yang telah melanggar aturan, lalai dalam melakukan tugasnya dan tidak ada kemajuan dalam peningkatan kinerja selama bekerja. Optimalisasi kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan perusahaan. Dalam menjaga performa perusahaan tentunya dilihat bagaimana kinerja karyawan yang telah dimiliki oleh organisasi. Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan tingkat performa perusahaan yang tinggi (Huda, 2024).

Tujuan penelitian sebagai berikut : 1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu. 2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat disiplin kerja karyawan terhadap dengan kinerja mereka di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu. 3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan Punishment terhadap kinerja karyawan di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu. 4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, Disiplin kerja, dan Punishment yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu

2. KAJIAN LITERATUR

2.1 Kerjasama Tim

Kerja sama tim merupakan suatu bentuk kolaborasi yang melibatkan sekelompok individu yang bekerja secara terpadu untuk mencapai tujuan yang sama. Dibandingkan dengan bekerja secara individual, keberadaan kerja sama tim memungkinkan proses pencapaian tujuan menjadi lebih efektif. Selain itu, kerja sama tim memfasilitasi komunikasi antara karyawan dan manajer, serta mendukung proses pengambilan keputusan secara kolektif (Azahra et al., 2025). Kerjasama tim adalah interaksi kerja antarkaryawan yang memiliki kemampuan saling melengkapi dan berkomitmen pada tujuan Bersama (Azahra et al., 2025). Berdasarkan berbagai definisi mengenai kerja sama tim (teamwork) yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan strategi yang efektif untuk mengintegrasikan seluruh karyawan dalam pelaksanaan tugas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan kualitas hasil yang lebih optimal. Indikator dalam penelitian ini yaitu Indikator kerjasama tim mencakup kontribusi timbal balik, kepercayaan, hubungan kerja, dan solidaritas (Azahra et al., 2025).

2. 2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan komponen fundamental dalam mencapai efektivitas dan efisiensi di lingkungan kerja. Ruang lingkup disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap ketentuan serta prosedur, akuntabilitas terhadap aktivitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan. Penelitian tentang pengaruh disiplin Aktivitas kerja merupakan komponen esensial dalam praktik manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi (Fajar et al., 2022). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai komitmen dan kesiapan individu untuk mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, sebagai bagian dari upaya mendukung tercapainya visi dan misi organisasi atau Perusahaan (Asokawati et al., 2024). Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi (Rezky et al., 2023). Indikator untuk Disiplin kerja yang paling jelas meliputi ketepatan waktu, kehati-hatian memakai fasilitas, tanggung jawab, kepatuhan aturan, dan hubungan kerja yang harmonis (Asokawati et al., 2024).

2.3 Punishment

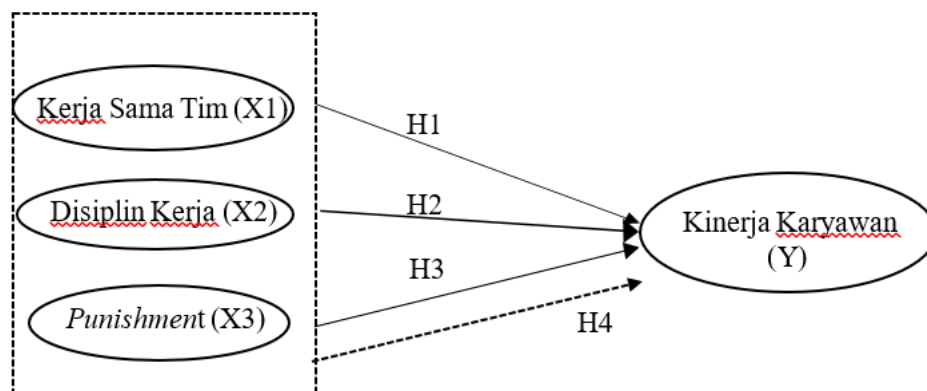
Hukuman yang di maksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tersebut. Secara umum, hukuman dapat diartikan sebagai suatu tindakan yang di kenakan terhadap seseorang yang telah melakukan tindakan yang mengandung unsur kesalahan atau pelanggaran sebagainya (Santoso, 2022). Punishment diberikan kepada karyawan yang telah melanggar aturan, lalai dalam melakukan tugasnya dan tidak ada kemajuan dalam peningkatan kinerja selama bekerja. Punishment adalah sanksi atau ancaman hukuman yang diberikan untuk memberi efek jera, menjaga kepatuhan terhadap aturan, dan memperbaiki perilaku kerja yang menyimpang (Fajar et al., 2022). Optimalisasi kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan. Indikator untuk Punishment yaitu; Sanksi atas pelanggaran, efek jera, pembelajaran bagi pelanggar, penjagaan aturan, pencegahan kesalahan (Fajar et al., 2022).

2.4 Kinerja Karyawan

Dalam menjaga performa perusahaan tentunya dilihat bagaimana kinerja karyawan yang telah dimilikinya. Semakin bagus kinerja karyawan dapat di artikan semakin bagus pula performa Perusahaan (Huda, 2024). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, yang tercermin dari penyelesaian

target kerja tepat waktu atau tanpa melampaui batas yang telah ditentukan, serta selaras dengan nilai moral dan etika yang berlaku di perusahaan. Indikator pada variable kinerja karyawan adalah :Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, tanggung jawab (Rizqi et al., 2023).

Berdasarkan kajian literatur dan temuan penelitian sebelumnya, kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan kerangka konseptual :

- : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Secara Simultan

- H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu
 H2 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu
 H3 : Diduga ada pengaruh secara parsial variabel *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu
 H4 : Diduga ada pengaruh secara simultan variabel Kerjasama Tim, Disiplin kerja dan *Punishment* terhadap kinerja karyawan PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu

3. METODE PENELITIAN

Jenis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi pendekatan dengan metode kuantitatif korelatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner berisi pertanyaan terstruktur sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dari responden. Kuesioner adalah metode pengumpulan data kepada responden untuk dijawab dengan cara memberi beberapa pertanyaan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini berupa kuesioner yang pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan melalui link kuesioner atau google form kepada para karyawan PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu untuk mereka jawab. etode kuesioner memiliki tingkat efisiensi yang tinggi dan layak digunakan ketika melibatkan responden dalam jumlah besar yang berada di berbagai lokasi.

Dalam sistem ini, variabel yang mempengaruhi produktivitas pegawai meliputi Kerjasama tim, disiplin kerja, punishment. Jenis informasi yang diterapkan pada pemikiran ini merupakan informasi kuantitatif dari sumber-sumber penting dan tambahan. Informasi dikumpulkan dengan melakukan studi pekerja. Pemikiran ini dilakukan di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu dari sampel jenuh sebanyak 100 subjek. Selanjutnya, informasi yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, persamaan regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas diukur berdasarkan tingkat signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka indikator pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Sig.	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,000	0,858	0,197	Valid
	X1.2	0,000	0,841	0,197	Valid
	X1.3	0,000	0,800	0,197	Valid
	X1.4	0,000	0,498	0,197	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,000	0,729	0,197	Valid
	X2.2	0,000	0,766	0,197	Valid
	X2.3	0,000	0,721	0,197	Valid
	X2.4	0,000	0,607	0,197	Valid
	X2.5	0,000	0,625	0,197	Valid
Punishment (X3)	X3.1	0,000	0,571	0,197	Valid
	X3.2	0,000	0,542	0,197	Valid
	X3.3	0,000	0,696	0,197	Valid
	X3.4	0,000	0,585	0,197	Valid
	X3.5	0,000	0,713	0,197	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,000	0,789	0,197	Valid
	Y ₂	0,000	0,820	0,197	Valid
	Y ₃	0,000	0,809	0,197	Valid
	Y ₄	0,000	0,759	0,197	Valid
	Y ₅	0,000	0,748	0,197	Valid

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator pada variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan *r* tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, item-item tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam analisis data.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas data maupun temuan penelitian. Pengujian reliabilitas pada kuesioner dilakukan dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan kriteria penilaian, kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, sedangkan nilai kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa kuesioner tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2016).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	0,753	Reliable
Disiplin Kerja (X_2)	0,726	Reliable
Punishment (x_3)	0,815	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,843	Reliable

Sumber : data diolah 2025

Variabel nilai reliabilitas dalam Tabel 4.8 ini menunjukkan survei yang digunakan sebagai sejauh mana setiap variabel termasuk dalam kategori yang diakui dan terkait erat. Seluruh nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh berada di atas batas cut off sebesar 0,6 sehingga faktor tersebut reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi secara normal dalam penelitian ini. Apakah distribusi normalitas residu dapat diidentifikasi dengan menggunakan uji non-parametrik KolmogorovSmirnov (K-S) yang terdapat dalam perangkat lunak SPSS. Distribusi data dianggap normal apabila nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi 0,05 (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Uji normalitas

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53111458
Most Extreme Differences	Absolute	,161
	Positive	,106
	Negative	-,161
Test Statistic		,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

Sumber : data diolah 2025

Dari Tabel 4.9 hasil uji kolmogorov-smirnov dapat dipahami bahwa jika tingkat respons lebih besar dari 0,200 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data penelitian ini memiliki distribusi yang normal, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pengujian normalitas.

Uji Multikolinearitas digunakan untuk memverifikasi apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi penelitian memiliki korelasi satu sama lain. Indikasi terjadinya multikolinearitas ditunjukkan apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) $\geq 10,00$ dan nilai Tolerance $\leq 0,10$. Sebaliknya, apabila nilai VIF $\leq 10,00$ dan nilai Tolerance $\geq 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

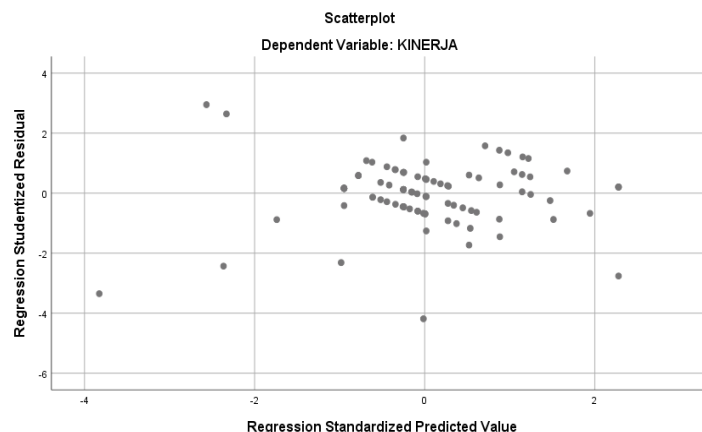
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kerjasama Tim (X1)	.489	2.044	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	.593	1.686	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Punishment (X3)	.708	1.412	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : data diolah 2025

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai VIF untuk X1 (2.044), X2 (1.686) dan X3 (1.413) Informasi yang tersedia tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinieritas. Antara setiap variabel bebas melihat nilai VIF dan nilai VIF hanya boleh diatas 10. Selanjutnya, informasi dari data diatas tidak terjadi adanya fenomena. multikolinearitas. Karena informasi dari data diatas tampak bahwa Nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10 dengan nilai Tolerance melebihi 0,10 dan menunjukkan bahwa tidak disalahgunakan pelanggaran asumsi klasik.

Uji heteroskedastisitas dirancang guna menilai apakah terdapat heteroskedastisitas pada model regresi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika terdapat pola tertentu, sebagaimana titik-titik yang membentuk pola beraturan (bergelombang, lebar dan sempit), temuan ini mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas seperti yang terlihat pada *scatterplot* distribusi residual berada di atas dan di bawah sumbu Y, yang menandakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi

4.4 Uji T (Persial)

Uji t digunakan untuk mengetahui dampak individual variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan ditolak jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji T (Persial)

	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	-.039	.969	
	Kerjasama Tim	2.867	.005	Berpengaruh Secara Persial
	Disiplin Kerja	2.179	.032	Berpengaruh Secara Persial
	<i>Punishment</i>	2.958	.004	Berpengaruh Secara Persial

Sumber : data diolah 2025

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Pada variabel Kerjasama Tim nilai Sig. yang dihasilkan sebesar $0,005 < 0,05$ serta berkoefisien positif maka H_0 ditolak, artinya Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pada variabel Disiplin Kerja nilai Sig. yang dihasilkan sebesar $0,032 < 0,05$ serta berkoefisien positif maka H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja nilai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan, Pada variabel *Punishment* nilai Sig. yang dihasilkan sebesar $0,004 < 0,05$ serta berkoefisien positif maka H_0 ditolak, artinya *Punishment* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Uji F (Simultan)

Uji F-statistik digunakan, memperlihatkan bahwa semua variabel independen disertakan dalam model, dengan efek gabungan pada variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$, menandakan koefisien regresi tidak signifikan, dan ditolak jika nilai signifikansi $< 0,05$, menunjukkan koefisien regresi signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.023	3	98.674	40.815	.000 ^b
	Residual	232.087	96	2.418		
	Total	528.110	99			

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Dengan ini maka dipastikan Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan *Punishment* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan proporsi pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel dependen dan dapat dihitung menggunakan formula: $KD = R^2 \times 100$.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.547	1.55485

Sumber : data diolah 2025

Melalui Dari Tabel tersebut, diperoleh nilai R -squared 0,561, yang berarti kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 56,1%, sisanya 43,9% diterangkan variabel lain yang tidak ada di riset ini.

4.6 Pembahasan

Variabel Kerjasama Tim nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan pada variabel Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dian Pertiwi Purba (2024) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan. Semakin tinggi kerjasama tim maka semakin bagus juga kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel Kerjasama Tim perlu diperhatikan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kerja tim ialah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Kerjasama tim yang baik dan efektif kepada seluruh karyawan yang bekerja sama dengan efektif akan membentuk sikap yang mampu saling bergantung antar sesama karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara baik dan jelas. Hal ini dapat dilihat bahwa kerjasama tim yang ada didalam satu organisasi mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

variabel disiplin kerja nilai Sig. yang dihasilkan sebesar $0,032 < 0,05$ serta berkoefisien positif, sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja. Disiplin merupakan bentuk sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Disiplin yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi kinerjanya. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh disiplin dirinya. Dengan demikian hasil kinerja karyawan dalam bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan dan teliti dalam menyelesaikan tugas merupakan bentuk kinerja karyawan yang baik. Hasil temuan penelitian ini berhubungan dengan penelitian sebelumnya di jurnal milik Saputri (2024) disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Punishment nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien pada variabel Punishment merupakan yang paling besar yaitu 0,410 dibandingkan variabel Kerjasama tim dan disiplin kerja. Sehingga menunjukkan bahwa variabel Punishment

memiliki pengaruh sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Chaerunisa Sakinah & Palupi, (2024) yang menunjukkan punishment secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Punishment mampu membuat karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Diharapkan dengan adanya penerapan Punishment kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya secara keseluruhan. Penerapan Punishment menjadi perhatian penuh bagi manajer, demi memenuhi standart operational produser sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi beberapa karyawan yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan ketat dengan penerapan Punishment kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Punishment semakin adil, yaitu dengan memberikan hukuman ringan, hukuman sedang, hukuman berat dan diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yaitu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas, kuantitas, memiliki ketepatan waktu, efektivitas dan memiliki kemandirian. Hal ini terjadi karena Punishment merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Secara bersama-sama atau secara simultan variabel independen yaitu variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan punishment secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dian Pertiwi Purba (2024) dan Yuyun J.H. Abdullah, Adolfini Adolfini (2021) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim, disiplin kerja dan Punishment secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Koordinasi tim yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin kerja karyawan yang berhasil diterapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Begitupun penerapan Punishment kebanyakan mereka merasa tertekan dan beberapa karyawan lainnya menganggap itu sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik dapat memaksimalkan pencapaian target perusahaan.

5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Setelah melakukan serangkaian proses penelitian Setelah seluruh tahapan penelitian dilaksanakan dimulai dari menentukan sampel, mengumpulkan data, menguji data secara statistic sampai menganalisis tentang pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Punishment Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu peneliti sampai pada kesimpulan berikut: Setelah melakukan serangkaian proses penelitian dimulai dari menentukan sampel, mengumpulkan data, menguji data secara statistic sampai menganalisis tentang pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu peneliti sampai pada Kesimpulan. Variabel kerjasama tim (X1) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Gajah Mada Teknik, Kecamatan Dlanggu. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di perusahaan yang sama. Selanjutnya, variabel punishment (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di

PT Gajah Mada Teknik, Kecamatan Dlanggu. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f), dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independent yaitu kerjasama tim (X1), disiplin kerja (X2), dan punishment (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) di PT Gajah Mada Teknik Kecamatan Dlanggu.

Penelitian ini menekankan pentingnya pemberian dukungan, baik secara fisik maupun nonfisik, kepada mahasiswa yang sedang menyelesaikan tugas akhir. Motivasi kepada mahasiswa perlu terus ditingkatkan, begitu pula sistem dan prosedur dalam proses penyusunan skripsi harus diperbaiki secara berkesinambungan guna menghasilkan skripsi yang berkualitas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup penelitian guna memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian campuran (mixed methods), yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif, juga dapat digunakan untuk menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan menyeluruh. Bagi PT Gajah Mada Teknik, Kecamatan Dlanggu, berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim, disiplin kerja, dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola faktor-faktor internal, seperti membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama tim. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, mendorong komunikasi antarbagian, serta inisiatif lain yang memperkuat sinergi tim. Karyawan juga perlu dijaga dan ditingkatkan kedisiplinan kerjanya dengan menetapkan aturan kerja yang jelas, konsisten, dan dipahami semua pihak. Begitupun penerapan punishment harus dilaksanakan dengan adil, objektif, dan bertujuan mendidik dan memastikan bahwa setiap sanksi sudah sesuai dengan tingkat pelanggaran serta berdasarkan prosedur Perusahaan. Oleh karena itu, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Punishment yang diterapkan dalam perusahaan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allisya, Andrea, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Jakarta Convention Center. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(3), 80–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1647>
- Asokawati, D., Anhar, P., & Adiputra, I. G. (2024). International Journal of Social Science and Human Research The Effect of Teamwork and Discipline on Career Development with Employee Performance as a Mediation Variable in Jakarta. *International Journal of Social Science and Human Research*, 07(08), 6108–6121. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i08-36>
- Azahra, N., Kuspriyono, T., Azlina, Y., Manajemen, P. S., & Sarana, U. B. (2025). Pengaruh Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Super Indo Puri Depok Mas. *MAMEN: Jurnanl Manajemen*, 4(3), 459–472. <https://doi.org/10.55123/mamen.v4i3.5923>
- Chaerunisa Sakinah & Palupi, M. (2024). No Title. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus PT Jumbo Power International*.
- Dian Pertiwi Purba, R. I. P. (2024). No Title. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta.

- Fajar, F., Umban, A. J., & Aeni, F. F. (2022). Influence work discipline and punishment on employee performance. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1054–1060.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (Delapan). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Huda, K. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri , Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 566–573.
- Rezky, A., Amalia, A., & Maupa, H. (2023). THE EFFECT OF REWARD AND PUNISHMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS INTERVENING. *Economic and Business Journal | ECBIS*, 1(5), 661–672.
- Rizqi, H. M., Huda, K., Herdajanto, T., Manajemen, P. S., Mayjen, U., & Mojokerto, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UTD PMI. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 7(2), 459–467.
- Santoso, I. R. (2022). How Do Work Motivation , Rewards , and Punishments Impact Employee Performance? An Approach in Islamic Economics. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 7(2), 193–208.
- Saputri, R. (2024). No Title. *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Eka Akar Jati Kota Malang*.
- Shinta,Mifta,Mulida, Ahmad,Jauhari, Nur, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. *Mutiara : Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Kabupaten Kediri.*, 1(5), 198–209. <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i5.483>
- Sugiyono. (2019). No Title. In *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.
- Yuyun J.H. Abdullah, Adolfini Adolfini, G. G. L. (Universitas S. R. (2021). No Title. *Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Dua Sekawan Pusat Kota Ternate*.