

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gledex Logistik di Jakarta

Syafira^{1*}, Muhammad Arief²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received (11-11-2024) Revised (18-11-2024) Accepted (5-12-2024)</p> <hr/> <p>Keywords: Teamwork, Work Discipline, Employee Performance</p> <hr/> <p>Kata Kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p><i>The purpose of this study is to determine the Influence of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance at Gledex Logistik in Jakarta. The method used is a quantitative method. The sampling technique used the saturation point formula and a sample of 60 respondents was obtained. The analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, hypothesis tests. The results of the teamwork research had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 25.4% and the hypothesis test was obtained by calculating $t > t$ table or $(4,447 > 1,672)$. Work discipline had a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 56.1% and a hypothesis test obtained t calculation $> t$ table or $(8,616 > 1,672)$. Teamwork and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.159 + 0.140X_1 + 0.800X_2$. The value of the determination coefficient was 57.1% while the remaining 42.9% was influenced by other factors. The hypothesis test was obtained with an F value calculated $> F$ table or $(38,670 > 3,160)$.</i></p> <hr/> <p>ABSTRAK</p> <p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gledex Logistik di Jakarta. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel 60 responden. Analisis menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 25,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(4,447 > 1,672)$. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau $(8,616 > 1,672)$. Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,159 + 0,140X_1 + 0,800X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(38,670 > 3,160)$.</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya. SDM tidak hanya berperan sebagai penggerak utama organisasi, tetapi juga sebagai elemen yang membawa akal, keterampilan, pengetahuan, dan motivasi dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan memanfaatkan potensi SDM secara optimal, perusahaan dapat meningkatkan nilai dan mutu organisasi, serta mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Pencapaian tersebut juga membutuhkan kerjasama tim yang efektif, di mana kolaborasi antara karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu.

Kerjasama tim adalah komponen penting dalam menciptakan sinergi di perusahaan. Menurut Eva Silvani Lawasi et al., dalam pandangan Stephen dan Timothy (2017), tim kerja dapat menghasilkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi. Ini berarti bahwa kinerja tim lebih baik dibandingkan dengan

*Corresponding author.
E-mail: syafira44@gmail.com

kerja individu, sehingga kolaborasi yang baik dalam tim menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal. Tenner dan Detoro (2017) juga menegaskan bahwa kerjasama tim melibatkan sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kerjasama, tujuan organisasi lebih mudah dicapai dibandingkan jika pekerjaan dilakukan secara individual.

Selain kerjasama tim, faktor lain yang mendukung kinerja organisasi adalah disiplin kerja. Disiplin dalam sebuah perusahaan adalah ketaatan karyawan terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku. Menurut Sinambela (2019), disiplin kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan konsisten sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Disiplin yang kuat memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan teratur, di mana setiap karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja optimal. Jika disiplin tidak diterapkan dengan baik, perusahaan dapat menghadapi masalah serius seperti penurunan produktivitas atau bahkan kebangkrutan.

Dalam konteks manajemen kinerja, kinerja karyawan diukur berdasarkan prestasi atau hasil kerja selama periode tertentu. Rivai dan Basri (2019) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas. Pengukuran ini mempertimbangkan standar hasil kerja yang telah ditetapkan, target yang harus dicapai, serta kriteria lain yang disepakati bersama. Di era global ini, kinerja karyawan menjadi kebutuhan yang sangat fundamental bagi perusahaan untuk mempertahankan daya saing. Karyawan yang cerdas, disiplin, dan memiliki motivasi tinggi sangat dicari oleh perusahaan.

Karyawan adalah individu yang memberikan jasa kepada perusahaan dengan imbalan berupa gaji atau kompensasi lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan merupakan orang yang bekerja di sebuah lembaga atau perusahaan dengan mendapatkan gaji. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menilai keberhasilan sebuah perusahaan, karena melalui kinerja yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensi di pasar.

Gledex Logistik, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang logistik, didirikan pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan sekitar 60 orang. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan yang efisien dan andal dalam pengiriman barang. Meskipun demikian, tingkat disiplin dan kerjasama tim di Gledex Logistik masih menghadapi beberapa tantangan. Data absensi karyawan dari tahun 2022 hingga 2023 menunjukkan fluktuasi dalam tingkat kehadiran, yang mempengaruhi produktivitas perusahaan. Pada tahun 2022, tingkat absensi mencapai 73%, sementara pada tahun 2023 meningkat menjadi 77,8%. Peningkatan ketidakhadiran ini menunjukkan adanya masalah yang perlu segera diatasi, seperti rendahnya motivasi kerja atau kurangnya kepuasan kerja.

Turnover atau keluar-masuk karyawan menjadi isu lain yang cukup signifikan di Gledex Logistik. Fenomena ini sering kali disebabkan oleh gaji atau kompensasi yang tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain. Banyak karyawan yang memilih meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi dan kondisi kerja yang lebih baik. Selain faktor gaji, faktor lain seperti standar kerja dan kebijakan perusahaan juga berkontribusi terhadap tingkat turnover.

Berdasarkan absensi karyawan Gledex Logistik, terlihat adanya peningkatan jumlah izin dan sakit pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa masalah ketidakhadiran di perusahaan semakin serius, yang berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi operasional. Turnover yang tinggi dan tingkat absensi yang meningkat bisa menyebabkan penurunan kualitas layanan, yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi perusahaan di mata pelanggan.

Meskipun banyak penelitian yang membahas pentingnya SDM, kerjasama tim, dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan, masih terdapat beberapa kelemahan yang belum dijelaskan secara mendalam dalam konteks perusahaan logistik, khususnya di Indonesia. Sebagian besar penelitian yang ada cenderung berfokus pada industri manufaktur atau sektor jasa yang lebih umum, sementara industri logistik memiliki karakteristik tersendiri yang memerlukan pendekatan manajemen SDM yang spesifik.

Penelitian sebelumnya juga sering kali tidak mengeksplorasi secara mendalam bagaimana hubungan antara tingkat absensi dan turnover dengan disiplin serta kerjasama tim. Studi tentang Gledex Logistik, misalnya, menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran dan turnover, tetapi faktor-faktor penyebab utamanya tidak dijelaskan dengan rinci. Oleh karena itu, masih terdapat kebutuhan untuk mengkaji lebih jauh bagaimana faktor-faktor seperti gaji, standar kerja, dan kebijakan perusahaan mempengaruhi disiplin kerja dan kerjasama tim.

Selain itu, banyak penelitian yang menganggap kerjasama tim dan disiplin sebagai variabel independen dalam meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jarang ada yang mempertimbangkan interaksi antara kedua variabel ini. Padahal, disiplin kerja dapat memengaruhi efektivitas kerjasama tim, dan sebaliknya. Penelitian ini akan mencoba menjelaskan interaksi tersebut dalam konteks perusahaan logistik untuk memahami lebih baik bagaimana kedua variabel ini saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kesenjangan dengan mengkaji secara lebih mendalam tentang hubungan antara disiplin kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan di industri logistik, khususnya pada Gledex Logistik. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor yang menyebabkan fluktuasi absensi dan turnover karyawan, serta mengidentifikasi solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan manajemen SDM di sektor logistik dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan mereka secara lebih efektif.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan tambahan bagi perusahaan lain di industri logistik mengenai pentingnya strategi pengelolaan SDM yang efektif. Studi ini akan menekankan perlunya pendekatan holistik dalam mengelola disiplin dan kerjasama tim untuk mencapai kinerja yang lebih baik, dengan memperhatikan faktor-faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah terkait ketenagakerjaan dan dinamika pasar tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gledex Logistik di Jakarta.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerjasama Tim

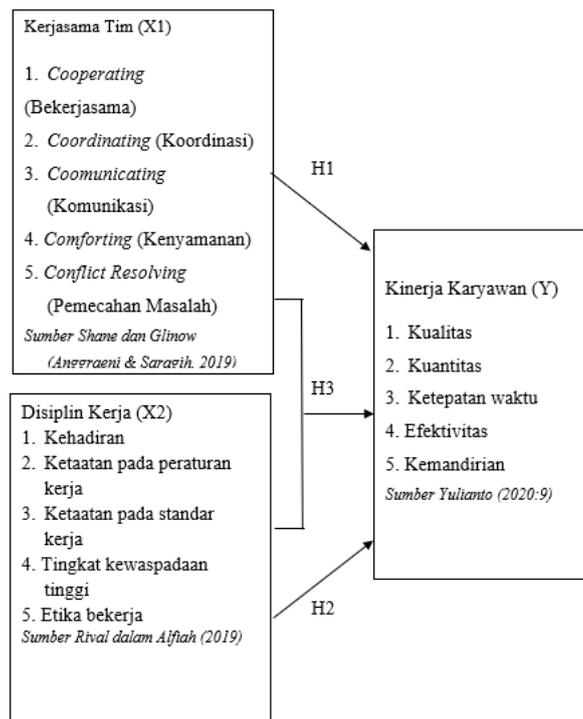
Menurut Masyithah et al., (2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Anggraeni & Saragih (2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya. Menurut Hamiruddin et al., (2019: 142) kerja tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno dalam (Tubagus Guruh 2022) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswanto dalam (Nurjaya 2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam (Lijan Poltak Sinambela, 2018:333) Disiplin adalah setiap perorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Mangku negara dalam (Abidin and Sasongko 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Menurut Daryanto dan Bintoro (2017:106) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan sekumpulan orang yang terdiri dari 2 atau lebih dan mempunyai tujuan yang sama sehingga terbentuk kekompakan antara orang yang 16 bersangkutan. Hubungan antara kinerja karyawan dan kerjasama tim dapat dilihat bahwa sebuah kegiatan yang tidak bisa dilakukan oleh satu orang akan menggunakan kerjasama sebagai pendukung sebuah kegiatan. Beberapa bukti menunjukkan bahwa Ibrahim et al. (2021) Arifin (2020) Surianti et al. (2017) kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Kerjasama tim akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan di tegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Karena dengan disiplin pekerjaan akan berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan serta disiplin akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ramadia et al., (2020), dengan hasil kedisiplinan dan Kerjasama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, faktor kedisiplinan dan Kerjasama tersebut perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh dan terpadu karena merupakan satu kesatuan sistem yang tidak dapat dipisahkan. Apabila kerja sama tim yang diciptakan sesuai dengan harapan pegawai, maka pegawai akan lebih terpuaskan dalam pekerjaannya sehingga out-put yang dihasilkan pegawai juga akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai, untuk meningkatkan kerja sama meningkatkan kerjasama tim maka pimpinan harus memberikan dukungan kepada pegawai untuk menerapkan budaya saling menghormati, rasa saling percaya. Dalam penelitian yang terdahulu, Tampubolon et al. (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja dan

kerja sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif memiliki pendekatan dan teknik analisis yang khas, namun tujuan utamanya adalah menghasilkan data numerik yang dapat diuji dan dianalisis secara statistik untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Gledex Logistik. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel 60 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden di wilayah penelitian yaitu karyawan pada Gledex Logistik. Model regresi linier ganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas atau variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau variabel dependen. Analisis regresi linier ganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti. Analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X1 (kerjasama tim) dan X2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana kerjasama tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		T	Sig.
1	(Constant)	17.892	4.032		4.438	.000
	X1	.495	.111	.504	4.447	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 17,892 + 0,495X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 17,892 diartikan bahwa jika kerjasama tim (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17,892 *point*. Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X1) sebesar 0,495 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,495 *point*.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		T	Sig.
1	(Constant)	1.697	3.964		.428	.670
	X2	.891	.103	.749	8.616	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,697 + 0,891X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1,697 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,697 *point*. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,891 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kerjasama tim (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,891 *point*.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.159	4.086		.039	.969
	X1	.140	.101	.142	1.388	.171
	X2	.800	.122	.673	6.571	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,159 + 0,140X_1 + 0,800X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10,159 diartikan bahwa jika variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,159 *point*.
- Nilai kerjasama tim (X1) 0,140 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,140 *point*.
- Nilai disiplin kerja (X2) 0,800 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kerjasama tim (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,800 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.504**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.504**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,504 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Y	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.561	3.267

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 s/d 0,799 artinya variabel kerjasama tim dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.241	4.293

a. Predictors: (Constant), X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,254 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 25,4% sedangkan sisanya sebesar (100-25,4%) = 74,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.554	3.293

a. Predictors: (Constant), X2
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,561 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar (100-56,1%) = 43,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.556	3.284

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,571 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar (100-57,1%) = 42,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17.892	4.032		4.438	.000
	X1	.495	.111	.504	4.447	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (4,447 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	1.697	3.964		.428	.670
	X2	.891	.103	.749	8.616	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,616 > 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	825.357	2	412.679	38.670	.000 ^b
	Residual	608.293	57	10.672		
	Total	1433.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (38,670 > 3,160), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kerjasata tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17,829 + 0,495X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,504 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,254 atau sebesar 25,4% sedangkan sisanya sebesar 74,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,447 > 1,672). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Disimpulkan bahwa kerjasamatim dan iklim kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai UPT Taman Budaya Sumatera Utara. Dari kedua variable tersebut dapat dilihat bahwa variable koordinasi lebih berpengaruh sedikit dari variable iklim kerja terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,697 + 0,891X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,561 atau sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,616 > 1,672). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hasil uji hipotesis uji F diperoleh disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor aBPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasinya (R Hasil uji hipotesis uji F diperoleh disiplin kerja dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor aBPPRD Provinsi Sumatera Utara UPT Pematangsiantar. Nilai koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,653 yang berarti 65,3% tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerja sama sedangkan sisanya 0,347% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, budaya organisasi

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,159 + 0,140X_1 + 0,800X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,749 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,670 > 3,160)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada multi nasional company PT. DS Global. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel team work berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,892 + 0,495X_1$, nilai korelasi sebesar 0,504 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 25,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,447 > 1,672)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,697 + 0,891X_2$, nilai korelasi sebesar 0,607 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,616 > 1,672)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,159 + 0,140X_1 + 0,800X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,759 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,1% sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(38,670 > 3,160)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pengaruh Kerjasama tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194–207.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Arifin, Y. H. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia (strategi mengelola karyawan). *Caps*.
- Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh kedisiplinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di GO Sumber Plastik Gresik. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 10(1).
- Aziz, A., Sahara, A., & Setyawan, N. F. (2018). Pelatihan komunikasi interpersonal meningkatkan teamwork karyawan pada PT. X. *Jurnal Al-Qalb*, 9(1), 41–58.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Ginting, L. D. (2020). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan.
- Hamiruddin, H., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi (Jumbo)*, 3(1), 138–151.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Masyithah, et al. (2018). Pengaruh kerjasama tim Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen)*, 9(1), 50-59.
- Nurindah, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2), 99-108.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.
- Putri, L. D., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon. *E-Journal Manajemen Unud*, 6(6), 3398-3426.
- Rachma, S., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 769-780.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 769-780.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan keempat)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhardoyo. (2021). Pengaruh teamwork dan disiplin kerja pada multi national company (MNC) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(2).
- Suhartini. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Serang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Terry, R. (2006). *Prinsip-prinsip manajemen*. Bumi Aksara.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Solihin, D., & Wardani, A. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Indirect PT Mitsuba Indonesia di Tangerang. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 397-407.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 9(2), 163-178