

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya

Wahyu Setiya

Universitas Bina Sarana Informatika
Jalan Kamal Raya No. 18, Cengkareng, Jakarta Barat, Indonesia

wahyusetiya2896@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kerja sama tim dan disiplin kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yaitu seluruh karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner *google form* dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan melakukan pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, serta pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan variabel kerja sama tim (X_1) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan memiliki nilai t hitung $3.083 > t$ tabel $2,026$ dan nilai Sig $0,005 < 0,05$. Kemudian variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan memiliki nilai t hitung $4,015 > t$ tabel $2,026$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Selanjutnya diketahui secara simultan variabel kerja sama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai Sig $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $24,289 >$ dari F tabel $3,24$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 7,648 + 0,357X_1 + 0,411X_2$.

Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study is a quantitative study that aims to analyze the effect of teamwork and work discipline on employee performance at PT Cipta Mandiri Agung Jaya. The independent variables in this study are teamwork and work discipline while the dependent variable is employee performance. The number of samples in this study was 40 respondents, namely all employees. The data collection technique used a google form questionnaire and data processing using SPSS 25. The data analysis technique used was descriptive statistics by conducting data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and testing the coefficient of determination (R^2). The results showed that the teamwork variable (X_1) partially had a significant effect on the employee performance variable (Y) and had a t -value of $3.083 > t$ table 2.026 and a Sig value of $0.005 < 0.05$. Then the work discipline variable (X_2) partially has a significant effect on the employee performance variable (Y) and has a t -value of $4.015 > t$ table 2.026 and a Sig value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, it is known that simultaneously the teamwork variable (X_1) and work discipline (X_2) have a significant effect on the employee performance variable (Y) with a Sig value < 0.05 or $0.000 < 0.05$ and an F -value of $24.289 >$ from F table 3.24 . The multiple linear regression equation $Y = 7.648 + 0.357X_1 + 0.411X_2$.

Keywords : Team Work, Work Discipline, and Employee Performance



1. Pendahuluan

Organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Setiap perusahaan umumnya berharap kepada seluruh karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik serta dapat bersikap profesional. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Sihaloho & Siregar, 2020). Berbicara mengenai kinerja karyawan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerja sama tim.

Kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021). Kerja sama tim sangat penting untuk di perhatikan oleh seluruh karyawan perusahaan, sebab dengan kerja sama yang baik antar tim dapat menimbulkan rasa kebersamaan dan bersamaan dengan itu pekerjaan kantor akan lebih mudah dilakukan sehingga tujuan kantor dapat tercapai dengan maksimal.

Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut (Pranitasari & Khotimah, 2021). Jika disiplin karyawan tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) merupakan sebuah perusahaan nasional yang bergerak dibidang penyediaan jasa atau sumber daya manusia untuk melayani dalam bidang *cleaning services* dan *office support*. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) diperoleh beberapa masalah terutama pada tingkat kedisiplinan karyawan dan kerja sama yang dirasa perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan dan kerja sama antar karyawan perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih optimal. Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang terkait pada disiplin kerja diperusahaan tersebut, terlihat bahwa beberapa dari mereka tidak sepenuhnya memanfaatkan waktu dengan efisien, menyebabkan pekerjaan ini sering tidak selesai tepat waktu. beberapa karyawan bahkan tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan sering datang terlambat. Akibatnya, tanggung jawab dan kelalaian terhadap pekerjaan pun menurun, dan kurangnya ketegasan dan sanksi membuat beberapa karyawan merasa bahwa mereka bisa santai atau mengabaikan tugas mereka. Terdapat juga hambatan dalam pencapaian kinerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ) pada faktor kerja sama tim. Perusahaan ini memiliki karyawan berjumlah 40 orang. Berdasarkan observasi secara langsung ditemukan kerja sama tim yang belum terjaga dengan baik seperti terdapat beberapa karyawan yang tidak membantu karyawan lain yang sedang kesulitan seperti ingin mengetahui ruangan dan komunikasi yang kurang efektif antar tim. Sehingga hal tersebut dapat berdampak pada terhambatnya aktivitas kantor sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya (CMAJ).

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang disajikan dengan judul “Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya”.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim merupakan kerjasama dengan cara menggerakkan karyawan untuk berinteraksi sehingga hasilnya bisa mempengaruhi kinerja tim (Arifin, 2020). Kerja sama tim yang baik sangat diperlukan agar bisa mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan. Menurut (Sibarani, 2018) dalam (Ibrahim, Djuhartono, & Sodik, 2021), mengemukakan beberapa dimensi dan indikator dari kerja sama tim diantaranya sebagai berikut:

1. Kerja sama
Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:
 - 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Saling berkontribusi
 - 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal
2. Kepercayaan
Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:
 - 1) Kejujuran
 - 2) Pemberiaan tugas
 - 3) Integritas
3. Kekompakan
Indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Saling ketergantungan tugas
 - 2) Saling ketergantungan hasil
 - 3) Komitmen yang tinggi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan disiplin kerja dapat diukur dan dibagi menjadi empat dimensi dengan sepuluh indikator, yaitu:

1. Dimensi taat terhadap aturan waktu dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Jam masuk kerja
 - 2) Jam istirahat
 - 3) Jam pulang kerja
2. Dimensi taat terhadap peraturan dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Cara berpakaian
 - 2) Sopan santun
 - 3) Kepatuhan
3. Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Bertingkah laku
 - 2) Tanggung jawab
 - 3) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
4. Dimensi taat terhadap peraturan lainnya dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Norma yang berlaku

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah proses orientasi yang telah dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan telah sesuai dengan standar yang ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas kerja (Meinitasari & Chaerudin, 2022). Menurut (Mangkunegaran, 2017) dalam (Pradana & Frimayasa, 2023), mengemukakan beberapa dimensi dan indikator dari kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- 1) Kerapihan
- 2) Hasil Kerja
- 3) Ketelitian

2. Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- 1) Kecepatan
- 2) Kemampuan

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dimensi pelaksanaan tugas diukur dengan dua indikator, yaitu:

- 1) Tepat Waktu
- 2) Kerja Sama

4. Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan satu indikator, yaitu:

- 1) Pengambilan Keputusan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yaitu seluruh karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner *google form*, sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 25.

3. Hasil dan Pembahasan

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran terhadap objek atau subjek yang di teliti menggunakan data sampel atau data populasi sebagaimana adanya (Handayani & Asmuji, 2023).

Uji Validitas

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kerja Sama Tim (X₁)	X1.1	0,508	0,312	Valid
	X1.2	0,645	0,312	Valid
	X1.3	0,643	0,312	Valid
	X1.4	0,548	0,312	Valid
	X1.5	0,545	0,312	Valid
	X1.6	0,611	0,312	Valid
	X1.7	0,596	0,312	Valid
	X1.8	0,656	0,312	Valid
	X1.9	0,717	0,312	Valid
	X1.10	0,549	0,312	Valid
	X1.11	0,519	0,312	Valid
	X1.12	0,541	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X2.1	0,638	0,312	Valid
	X2.2	0,645	0,312	Valid
	X2.3	0,696	0,312	Valid
	X2.4	0,791	0,312	Valid
	X2.5	0,576	0,312	Valid
	X2.6	0,797	0,312	Valid
	X2.7	0,665	0,312	Valid
	X2.8	0,678	0,312	Valid
	X2.9	0,614	0,312	Valid
	X2.10	0,708	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,601	0,312	Valid
	Y2	0,702	0,312	Valid
	Y3	0,632	0,312	Valid
	Y4	0,650	0,312	Valid
	Y5	0,688	0,312	Valid
	Y6	0,546	0,312	Valid
	Y7	0,706	0,312	Valid
	Y8	0,675	0,312	Valid
	Y9	0,667	0,312	Valid
	Y10	0,671	0,312	Valid

Berdasarkan tabel 3.1 dapat diketahui bahwa semua indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai alpha 0,05 serta nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} yaitu ($df = n-2 = 40-2 = 38$) = 0,312, sehingga semua data dalam penelitian ini dinyatakan valid.

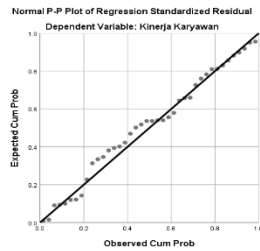
Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rentang Nilai Reliabilitas	N of Item	Keterangan
Kerja Sama Tim (X₁)	0,819	0,6	12	Reliabel
Disiplin Kerja (X₂)	0,868	0,6	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,850	0,6	10	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa kerja sama tim (X₁) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,819, disiplin kerja (X₂) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,868, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,850 yang dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,6 memiliki reliabilitas yang baik atau reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang diperoleh dari seluruh instrumen pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 3.1 Grafik Uji Normalitas (Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual)

Berdasarkan gambar 3.1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal. Maka dari hasil uji normalitas menggunakan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Tabel 3.3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21053153
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.064
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
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 tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.4 Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.712	3.128	3.425	.002

Kerja Sama Tim	-.112	.066	-.291	-	.098
Disiplin Kerja	-.059	.058	-.173	-	.320

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel kerja sama tim (X_1) dengan nilai 0,098 dan variabel disiplin kerja (X_2) dengan nilai 0,320. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.5 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7.648	5.482		1.395	.171		
	Kerja Sama Tim	.357	.116	.379	3.083	.004	.771	1.297
	Disiplin Kerja	.411	.102	.494	4.015	.000	.771	1.297

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa variabel kerja sama tim dan disiplin kerja memiliki nilai *Tolerance* 0,771 > 0,10 dan nilai VIF 1,297 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.648	5.482		1.395	.171
	Kerja Sama Tim	.357	.116	.379	3.083	.004
	Disiplin Kerja	.411	.102	.494	4.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda, yaitu $Y = 7,648 + 0,357X_1 + 0,411X_2$. Interpretasi nilainya, yaitu:

1. Nilai konstanta sebesar 7,648 artinya jika variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja konstan maka kinerja karyawan bernilai 7,648.
2. Nilai koefisien variabel kerja sama tim positif sebesar 0,357 sehingga jika variabel kerja sama tim mengalami kenaikan satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya sebesar 0,357.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja positif sebesar 0,411 sehingga jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya sebesar 0,411.

Uji T (Parsial)

Tabel 3.7 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.648	5.482		1.395	.171
	Kerja Sama Tim	.357	.116	.379	3.083	.004
	Disiplin Kerja	.411	.102	.494	4.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3.7 variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Variabel Kerja Sama Tim (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kerja sama tim (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 3.083 > t_{tabel} 2,026 dan nilai Sig 0,005 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim (X₁) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} 4,015 > t_{tabel} 2,026 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 3.8 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	527.782	2	263.891	24.289	.000 ^b
	Residual	401.993	37	10.865		
	Total	929.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerja Sama Tim

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel kerja sama tim (X₁) dan disiplin kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000. Dimana jika nilai Sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 24,289 > dari F_{tabel} 3,24 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel kerja sama tim (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Tabel 3.9 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.648	5.482		1.395	.171		
	Kerja Sama Tim	.357	.116	.379	3.083	.004	.616	.452

Disiplin Kerja	.411	.102	.494	4.015	.000	.676	.551	.434
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Berdasarkan tabel 3.9 diketahui variabel kerja sama tim memiliki nilai beta sebesar 0,379 dikali dengan nilai *zero order* sebesar 0,616 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,2335 atau 23,35%. Maka dapat disimpulkan kerja sama tim secara parsial berpengaruh sebesar 23,35% terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan rendah. Sedangkan variabel disiplin kerja memiliki nilai beta sebesar 0,494 dikali dengan nilai *zero order* sebesar 0,676 maka diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,3340 atau 33,40%. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh sebesar 33,40% terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rendah.

Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753^a	.568	.544	3.296

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Kerja Sama Tim

Berdasarkan tabel 3.10 diketahui nilai *R Square* sebesar 0,568 yang menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kemudian dikalikan dengan 100% sesuai dengan rumus uji koefisien determinasi ($R^2 \times 100\%$), maka diperoleh nilai koefisien determinasi kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8% dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Secara parsial variabel kerja sama tim mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil pengujian Uji T secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kerja sama tim (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 3,083 > t_{tabel} 2,026 dan nilai Sig 0,005 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana besarnya pengaruh variabel kerja sama tim (X_1) sebesar 23,35% terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil Uji T parsial diperoleh hasil nilai t_{hitung} 4,015 > t_{tabel} 2,026 dan nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan persamaan regresi $Y = 7,648 + 0,357X_1 + 0,411X_2$. Dibuktikan juga dengan besarnya pengaruh disiplin kerja (X_2) sebesar 33,40% terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Secara simultan variabel kerja sama tim dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada Uji F simultan dimana jika nilai Sig < 0,05 atau 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 24,289 > dari F tabel 3,24 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada uji determinasi secara simultan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,568 maka diperoleh nilai koefisien determinasi kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8% dan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan sebagainya.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan PT Cipta Mandiri Agung Jaya dapat meningkatkan kerja sama tim yang lebih kuat, karena kerja sama merupakan pokok utama dalam proses pelaksanaan kinerja tim. Dengan adanya tim maka karyawan dapat saling membantu satu sama lain dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih meningkat. Adanya pembagian kerja satu sama lain juga dapat membantu menjaga konsistensi kualitas dalam bisnis yang dijalankan.
2. Sebaiknya perusahaan PT Cipta Mandiri Agung Jaya untuk dapat memperhatikan kedisiplinan para karyawan. Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Referensi

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Handayani, L. T., & Asmuji. (2023). *Statistik Deskriptif*. Jember: UM Jember Press.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Mangkunegaran, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Pradana, R. A. H., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 75–89. Retrieved from <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/637/663>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.