



Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati

Fajar Ramdani¹, Rahmi Hermawati²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Fajarramdani537@gmail.com¹, dosen00817@gmail.com²

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

*Korespondensi Penulis

Abstract

This research aims to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance at PT. True Independent Intrias. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used was a saturated sampling technique with a total of 60 respondents. Data analysis uses validity and reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, while hypothesis testing uses simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient test, coefficient of determination test, partial test and simultaneous test. The results of this research show that: (1) collaboration time has a positive effect on performance employees with a simple regression equation of 0.836 (X1), a calculated t value of 10.554 > t table 2.002, an R-square value of 0.658 or 65.8% and a correlation coefficient obtained of 0.811, meaning that the two variables have a strong level of relationship. (2) Work discipline has a positive effect on employee performance with a regression equation of 0.851 (X2), a calculated t value of 10.781 > t table 2.002, an R-square value of 0.667 or 66.7% and a correlation coefficient obtained of 0.817, meaning that the two variables have strong level of relationship. (3) teamwork and work discipline have a positive effect on employee performance with a multiple linear regression value of $Y = 1.241 + 0.462 X1 + 0.493 X2$. The R square value in this study was 0.750 or 75.0%, and the calculated F value was 85.593 > F table 3.159. This means that there is a simultaneous influence between team collaboration and work discipline on employee performance at PT. True Independent Intrias.

Keywords: Collaborative Team; Work Discipline; Employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan total seluruh responden sebanyak 60 orang. Analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, sedangkan uji hipotesisnya menggunakan regresi linear sederhana, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana sebesar 0,836 (X1), nilai t hitung 10,554 > t tabel 2,002, nilai R-square sebesar 0,658 atau 65,8% serta koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,811 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sebesar 0,851 (X2), nilai t hitung 10,781 > t tabel 2,002, nilai R-square sebesar 0,667 atau 66,7% serta koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,817 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. (3) kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi linear berganda sebesar $Y = 1,241 + 0,462 X1 + 0,493 X2$. Nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,750 atau 75,0%, dan nilai F hitung 85,593 > F tabel 3,159. Artinya terdapat pengaruh secara simultan antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intrias Mandiri Sejati.

Kata Kunci: Kerjasama Tim; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting pada sebuah organisasi. Dalam perusahaan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong perilaku karyawan menjadi lebih baik. Dalam sebuah organisasi perusahaan pentingnya sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Pengelolaan karyawan pada perusahaan menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia senantiasa harus di kembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan. Dalam mewujudkan visi dan misinya perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang di miliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan added value bagi perusahaan. SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kerjasama tim, dan disiplin kerja yang baik untuk semua karyawannya agar tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai.

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Perusahaan harus memiliki karyawan-karyawan yang memiliki kerjasama tim yang baik, karena diharapkan membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan secara bersama-sama untuk hasil yang maksimal. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengolaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi salah satunya yaitu untuk mencapai kinerja yang baik.

Selain kerjasama tim, peranan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan karyawan dan perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Pada penelitian ini menggunakan 3 variabel. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

a. Variabel Terikat (Dependent Variable) Menurut Sugiyono (2017) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi.

b. Variabel Bebas (Independent Variable) Menurut Sugiyono (2017) variabel bebas merupakan variabel yang

mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kerjasama tim (X1), dan disiplin kerja (X2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Kerjasama Tim (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,562	3,483		1,884	,065
	Kerjasama Tim	,836	,079	,811	10,554	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X2)

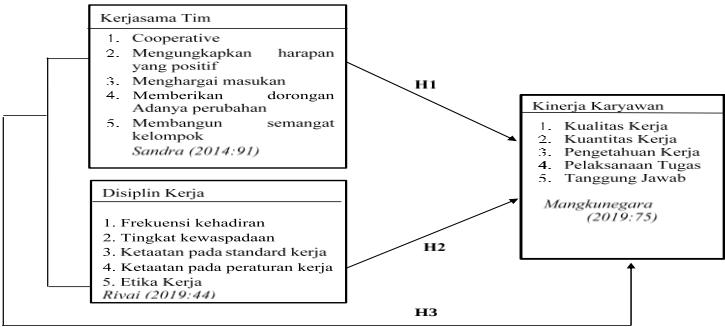
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,747	3,485		1,649	,105
	Disiplin Kerja	,851	,079	,817	10,781	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,241	3,216		,386	,700
	Kerjasama Tim	,462	,106	,448	4,355	,000
	Disiplin Kerja	,493	,107	,473	4,597	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 26, 2023



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Hipotesis dalam penelitian ini adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variable-variabel di dalam masalah penelitian. Sementara Arikunto (2018:71) menyampaikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Berdasarkan uraian teori di atas maka diusulkan hipotesis sebagai berikut:

H01 : $\rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Intrias Mandiri Sejati

H02 : $\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Intrias Mandiri Sejati

Ha2 : $\rho_2 = 0$: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Intrias Mandiri Sejati

H03 : $\rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Intrias Mandiri sejati secara simultan

Ha3 : $\rho_3 = 0$: Terdapat pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pada PT. Intrias Mandiri Sejati secara simultan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

1. Secara parsial bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil nilai t hitung dari variabel kerjasama tim kerja sebesar 10,554 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan t tabel sebesar 2.002. Jadi nilai t hitung > t table atau (10,554 > 2.002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variable kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Secara parsial bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dalam nilai t hitung dari variabel disiplin kerja sebesar 10,781 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dan t tabel sebesar 2.002. Jadi nilai t hitung > t tabel atau (10,781 > 2,002). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (85,593 > 3,159), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intrias Mandiri Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiah, S. R., Hermawati, & Mukrodi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Tangerang Selatan: UN-PAM Press.S
- Ardana, I Komang Dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aden Prawiro Sudarso (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada. Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, JENIUS, Vol.3 No.2, E-ISSN: 2598-9502.
- Anggraeni, Rahmawati (2023) PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya). Sarjana thesis, Universitas Siliwangi.
- Amirullah, 2015. Kepemimpinan dadn Kerjasama Tim. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2015

- Arief Budi santoso, (2018), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah, Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 1, E-ISSN: 2406-8616
- Bachtiar Arifudin Hasan (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, Jurnal Disrupsi Bisnis Unpam, Vol.1 No.1, E-ISSN: 2746-6841.
- Beni Agus Setiono dan Tri Andjarwati. (2019). Budaya Keselamatan, Kepemimpinan, Pelatihan, Iklim, Dan Kinerja. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Donni, J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Evi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 632.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Edison, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Emilda Sulasmi. (2020). Manajemen Dan Kepemimpinan. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.
- Irawan, R & Handayani. (2018). PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RELASI ABADI JAKARTA. Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2 (1), 1-7
- Lestari, Tri (2022) PENGARUH KERJASAMA TIM KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK. Tesis S-1, 201008 UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG.
- N. Lilis suryani (2018), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMBG Lemigas Jakarta Selatan, Jurnal Kreatif Unpam, Vol 6, No 2, E-ISSN: 2406-8616
- Kalisch, Lee, & Salas 2010. The Development and Teasting of The Nursing Teamwork Survei, Nursing Research, 59 (1), 42-50
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Santoso, S. (2018). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Silalahi, U. (2018). Management. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suswanto, & Donni, J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.