

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Boga Mamih

Nur Aliah Hasanah^{1*}, M. Amas Lahat²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: nuraliah24@gmail.com

Submit: 29-08-2024 | Revisi : 09-09-2024 | Terima : 13-09-2024 | Terbit online: 16-09-2024

Abstrak - Kerjasama tim dan disiplin kerja adalah hal penting bagi Perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama tim dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang Secara masing-masing (parsial) ataupun Secara Bersama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Boga Mamih. Menggunakan Metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner, wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 25 untuk menghitung hasil uji. Hasil penelitian ini membuktikan: Kerjasama Tim (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan sig $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,940 > t_{tabel} 2,036$. Disiplin Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,582 > t_{tabel} 2,036$. Dan Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 21,039 > F_{tabel} 3,29$.

Kata Kunci : Kerjasama tim, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

Abstract - Teamwork and work discipline are important for companies to improve employee performance. This research aims to determine the influence of teamwork and work discipline on employee performance individually (partially) jointly (simultaneously) on employee performance at PT Patra Boga Mamih. Using quantitative methods. The population in this research is all employees. This research sample used the entire population of 35 employees. Data collection techniques in this research used observation techniques, questionnaires, interviews. The data analysis technique in this research uses data validity test, classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test (R^2). Data processing in this research uses the SPSS version 25 software program to calculate test results. The results of this research prove: Teamwork (X_1) has a partially positive and significant influence on Employee Performance (Y) sig $0.006 < 0.05$ and $t_{hitung} 2,940 > t_{table} 2.036$. Work Discipline (X_2) has a partially positive and significant influence on Employee Performance (Y) sig of $0.000 < 0.05$ and $t_{hitung} 6.582 > t_{table} 2.036$. And Teamwork (X_1) and Work Discipline (X_2) have a positive and significant influence simultaneously on Employee Performance (Y) sig $0.000 < 0.05$ and an $F_{hitung} 21.039 > F_{table} 3.29$.

Keywords : Teamwork, Work Discipline, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti yang kita ketahui sumber daya manusia ini berkembang mengikuti perkembangan organisasi. Keadaan ini akan dapat diketahui jika tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Manusia termasuk pengelola dan penggerak dari produksi lain nya seperti bahan mentah, modal, peralatan dan lain-lain untuk menggapai tujuan perusahaan. Dalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor terpenting berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memanfaatkan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar psikis maupun fisik yang dimiliki berfungsi secara maksimal sebagai pencapaian tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang



memiliki potensi dan kinerja yang mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal yang terpenting, salah satunya dimulai dari kerjasama tim. Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika karyawan berkerja secara kohesif dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif. Suatu kerjasam lebih penting dari skill dan finansial, namun seringkali dalam sebuah tim tidak bisa bekerjasama dengan baik yang dapat menyebabkan hilangnya inovasi, efektifitas dan efisien kerja. Hal ini berpengaruh kepada produktifitas dan kinerja. Kerjasama tim pada PT Patra Boga Mamih Jakarta masih kurang maksimal, hal ini didasarkan karena kurang kerjasamanya dalam menyelesaikan sebuah pesanan yang masuk dalam perusahaan. Disiplin merupakan sifat karyawan yang secara sadar patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan tertentu, lalu pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin merupakan hal yang wajib untuk dinilai sebagai bentuk pengembangan bagi sumber daya manusia untuk patuh dan taat pada aturan Perusahaan, jika semakin tinggi kesadaran disiplin maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada dirinya. Disiplin Kerja adalah aturan yang telah ditentukan perusahaan, perusahaan mengharapkan karyawan yang taat dan dapat mematuhi semua aturan untuk mengembangkan kesadaran agar kinerja optimal. Disiplin yang tertanam sangat tinggi akan berdampak pada besarnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, karyawan dapat berkerja secara optimal dan dapat mengefisienkan waktu dalam pekerjaannya agar tidak menimbulkan kesalahan yang dapat membuat rugi perusahaan, namun disiplin kerja pada PT Patra Boga Mamih Jakarta masih kurang optimal karena masih kurang sadarnya karyawan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dela Utari, Islamuddin (2022) yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor BPKD Provinsi Bengkulu". Hasil dari penelitian tersebut bahwa variabel Kerjasama tim, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berbeda dengan penelitian dari Yuwana, S.IP. (2022) yang berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia" yang menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rahmat Hidayat (2021) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan" tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki Pengaruh positive terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positive terhadap kinerja karyawan dan Kerjasama tim berpengaruh *positive* terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Fitriani, F. (2023) menyatakan, bahwa "variabel disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". penelitian ini menggunakan data kuantitatif sesuai dengan tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 105 karyawan pada PT HT Manufacturing

Research gap muncul untuk melihat realitas dari kinerja karyawan dengan sejumlah faktor yang mempengaruhinya juga ditunjukkan oleh hasil kajian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (research gap) yang dilakukan oleh para peneliti dan berdasarkan permasalahan di atas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini, maka peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Patra Boga Mamih.

Menurut (Ibrahim, 2021) menyatakan bahwa "Kerjasama Tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu. Kerjasama tim berangogotakan orang-orang yang memiliki berbagai perbedaan keahlian dan pekerjaan, sehingga dapat dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan Perusahaan". Menurut (Dira, 2020) menyatakan bahwa "Kerjasama Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individual nya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu Perusahaan". Menurut (Rahayu, 2024) menyatakan bahwa "Kerjasama Tim adalah sistem perpaduan kerja yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu. Menurut (Prasetyo, 2019) menyatakan bahwa "Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan serta ketetapan Perusahaan". Lalu menurut (Nabella, 2021) menyatakan bahwa "Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Dalam literatur lain (Maulyan & Sandini, 2024) menyatakan bahwa "Disiplin Kerja dijelaskan sebagai suatu tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memotivasi karyawan agar mematuhi ketentuan dan peraturan yang ditetapkan Perusahaan". Menurut (Santosa, 2019) menyatakan bahwa "Kinerja Karyawan dapat disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*. Maka kinerja karyawan adalah hasil dari melakukan tugas yang diberikan perusahaan, kinerja yang dihasilkan karyawan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi baik itu berasal dari individu karyawan ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Hasil atau pencapaian karyawan tersebut dapat

dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hasil atau pencapaian tersebut dicatat dengan baik sehingga muncul tingkat pencapaian kinerja yang sesuai dengan kenyataan dan dapat dilakukan evaluasi dengan baik”. Menurut (Kaimuddin, 2024) menyatakan bahwa “Kinerja Karyawan sangat penting bagi karyawan dan perusahaan untuk mengukur sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh mereka selama ini, hasil yang telah dicapai merupakan perwujudan karyawan dalam mendukung perusahaan. Dalam perusahaan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dapat digunakan untuk mengukur apakah kinerja karyawan sudah maksimal atau belum untuk mencapai target Perusahaan”. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan harus ada penilaian yang dilakukan mengenai indikator yang dapat mendorong kinerja karyawan. Menurut (Farras, 2022) Berkembangnya sebuah perusahaan tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak terlepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya

2. Metode

2.1. Desain Penelitian

Menurut (Putra, 2021) desain penelitian (*research design*) merupakan “Rencana dan struktur yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian metode kuantitatif merupakan penelitian yang berhubungan pada aktivitas ilmiah yang dirancang peneliti dan peneliti mencari rumusan masalah secara detail yang berbentuk data numerik lalu menganalisa data digunakan analisis statistik yang memiliki tujuan untuk mengukur hipotesis yang sudah ditentukan.

Penelitian kuantitatif difokuskan pada penggunaan angka, diawali dengan pengumpulan data dan penyajian hasil data dalam penelitian. Dalam pengkajian ini peneliti memerlukan sumber data yang dipergunakan ialah data primer yang terdiri dari observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada responden yakni pada seluruh karyawan PT. Patra Boga Mamih Jakarta, sedangkan data sekunder ialah data yang terdapat dari sekumpulan jurnal-jurnal yang terdapat dari google scholar, artikel dan internet. Semua digabungkan sebagai studi literatur dan bahan referensi penulis pada pembuatan landasan teori pengkajian ini.

2.2. Populasi

Menurut Arikunto dalam (Junaidi et al., 2019) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian, yang dimaksud dengan populasi individu memiliki sifat yang sama walaupun presentasi kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian”. Sedangkan menurut (Sugiyono et al., 2019) menyatakan bahwa “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari”. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 karyawan dari PT. Patra Boga Mamih Jakarta.

2.3. Sampel

Menurut (Stockemer, 2019) menyatakan bahwa “Sampel adalah Kumpulan individu dari Sebagian populasi diberi nama oleh peneliti sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Sampel kemudian, informasi yang dipilih, diambil dan dari informasi yang dikumpulkan, sampel bertujuan untuk memperoleh informasi tentang seluruh populasi”. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan metode sampel jenuh dari seluruh populasi karyawan PT. Patra Boga Mamih Jakarta yang hanya berjumlah 35 responden karyawan.

2.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut (Lutfi, 2023) adalah salah satu aspek dari suatu hal atau kegiatan yang mempunyai perubahan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Peneliti dalam hal ini memilih pengukuran operasional untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu kerjasama tim, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen (Kerjasama tim dan disiplin kerja) dan independent (kinerja karyawan). Berikut merupakan table definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|----------------------------------|---|---|--------|
| 1 | Kerjasama Tim (X ₁) | Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dan kejelasan tujuan yang didukung oleh kepemimpinan untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada individu. | 1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan | Likert |
| 2 | Disiplin Kerja (X ₂) | Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma norma yang berlaku di perusahaan. | 1. Taat terhadap waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan. | Likert |

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|----------------------|---|--|--------|
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah hasil dari melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang ditentukan dari beberapa faktor. | 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan. 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Hubungan antar perseorangan | Likert |

2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam pengkajian, yaitu data primer, dengan menggunakan lima pengumpulan data antara lain observasi, kuesioner, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi.

2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression analysis model*) dibantu dengan olah data menggunakan SPSS (*Statiscal Package for the Social Sciences*) versi 25. Pengkajian dikerjakan dengan uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji hipotesis terdiri dari uji T (Parsial), uji F (simultan) dan uji koefisien determinasi (R²).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut maka akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS (*Statiscal Package for the Social Sciences*) versi 25. Adapun hasil output perhitungan Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas Kerja Sama Tim (X₁)

| Dimensi | Item Pernyataan | Pearson Correlation | r _{tabel} | Penilaian |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-----------|
| Kerja Sama Tim (X ₁) | X1.1 | 0,624 | 0,333 | Valid |
| | X1.2 | 0,574 | 0,333 | Valid |
| | X1.3 | 0,750 | 0,333 | Valid |
| | X1.4 | 0,549 | 0,333 | Valid |
| | X1.5 | 0,357 | 0,333 | Valid |
| | X1.6 | 0,391 | 0,333 | Valid |
| | X1.7 | 0,558 | 0,333 | Valid |
| | X1.8 | 0,607 | 0,333 | Valid |
| | X1.9 | 0,449 | 0,333 | Valid |
| | X1.10 | 0,519 | 0,333 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah,2024

Berdasarkan pada tabel 2 Uji Validitas Kerja Sama Tim, item pernyataan seluruh variabel X₁ dapat dinyatakan valid karena seluruh item pertanyaan mempunyai nilai ruang yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,333.

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

| Dimensi | Item Pertanyaan | Pearson Correlation | r _{tabel} | Penilaian |
|----------------------------------|-----------------|---------------------|--------------------|-----------|
| Disiplin Kerja (X ₂) | X2.1 | 0,680 | 0,333 | Valid |
| | X2.2 | 0,776 | 0,333 | Valid |
| | X2.3 | 0,547 | 0,333 | Valid |
| | X2.4 | 0,510 | 0,333 | Valid |

| Dimensi | Item Pertanyaan | Pearson Correlation | r_{tabel} | Penilaian |
|---------|--------------------|------------------------|-------------|-----------|
| | X2.5 | 0,408 | 0,333 | Valid |
| | X2.6 | 0,363 | 0,333 | Valid |
| | X2.7 | 0,346 | 0,333 | Valid |
| | X2.8 | 0,551 | 0,333 | Valid |
| | X2.9 | 0,610 | 0,333 | Valid |
| | X2.10 | 0,466 | 0,333 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja, item pernyataan pada setiap variable X_2 dapat dinyatakan valid karena seluruh pernyataan mempunyai nilai ruang hasil lebih besar dari r_{tabel} yaitu berjumlah 0,333.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Item Pernyataan | Person Correlation | r_{tabel} | Penilaian |
|-------------------------|--------------------|-----------------------|-------------|-----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,436 | 0,333 | Valid |
| | Y.2 | 0,555 | 0,333 | Valid |
| | Y.3 | 0,599 | 0,333 | Valid |
| | Y.4 | 0,571 | 0,333 | Valid |
| | Y.5 | 0,751 | 0,333 | Valid |
| | Y.6 | 0,642 | 0,333 | Valid |
| | Y.7 | 0,750 | 0,333 | Valid |
| | Y.8 | 0,554 | 0,333 | Valid |
| | Y.9 | 0,549 | 0,333 | Valid |
| | Y.10 | 0,556 | 0,333 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Y dapat dikatakan valid karena semua item pernyataan mempunyai nilai ruang yang lebih tinggi dari r_{tabel} yaitu berjumlah 0,333.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Dengan mengukur reliabilitas menggunakan statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mencapai *Cronbach's Alpha* lebih dari $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas instrument menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25, sehingga hasil output dapat diketahui sebagaimana dalam tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

| Variabel | "Reliability Coefficients" | "Cronbach's Alpha" | Penilaian |
|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|-----------|
| Kerja Sama Tim (X_1) | 10 Pernyataan | 0,731 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X_2) | 10 Pernyataan | 0,724 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 10 Pernyataan | 0,792 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 5 Uji Reliabilitas memperlihatkan hasil Uji Reliabilitas kepada 35 responden, nilai *Cronbach's Alpha* variabel: Kerja Sama Tim (X_1) berjumlah 0,731 $> 0,60$, Disiplin Kerja (X_2) berjumlah 0,724 $> 0,60$, Kinerja Karyawan (Y) berjumlah 0,792 $> 0,60$.

Jadi seluruh item variabel dikatakan bahwa variabel yang telah di uji dalam Uji Reliabilitas ini dinyatakan "Reliabel" karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas angka 0,60 yang merupakan prasyarat dari Uji Reliabilitas.

3.3. Uji Normalitas

Tujuan dari Uji Normalitas antara lain untuk melihat seberapa jauh sebaran residu pada sebuah model regresi linier maka dilakukan uji normalitas. Data dapat dikatakan "terdistribusi normal jika nilai Sig dari uji diatas $> 0,05$ ". Dalam penelitian ini uji yang digunakan uji (*Kolmogorov-Smirnov*) yang memfokuskan pada jumlah nilai sig. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.56427237 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.087 |
| Test Statistic | | .087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 6 Uji Normalitas dapat dilihat bahwa jika nilai signifikansi dalam penelitian ini berjumlah $0,200 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa data yang telah di uji dinyatakan “berdistribusi normal”.

3.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Tujuan dari Uji *Heteroskedastisitas* antara lain untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dalam dari residual pada suatu penjabaran ke penjabaran yang lainnya. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis *glejser* yang apabila jika Uji Heteroskedastisitas nilai sig antara variabel independen dengan *abs_res* lebih dari $> 0,05$ maka bebas dari masalah *heteroskedastisitas*, dan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat masalah *heteroskedastisitas*.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | -.871 | 3.224 | | | -.270 | .789 |
| Kerja Sama Tim (X ₁) | .140 | .087 | .337 | | 1.611 | .117 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | -.076 | .081 | -.196 | | -.936 | .356 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 2024

Dari hasil tabel 7. Uji *Heteroskedastisitas* menunjukkan nilai signifikan dari model regresi variabel Kerja Sama Tim (X₁) sebesar 0,117 dan variabel Disiplin Kerja (X₂) berjumlah 0,356. “Jadi hasil dalam penelitian ini menunjukkan tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas karena nilai signifikansinya $> 0,05$, maka dinyatakan bahwa kedua variabel tidak terdapat masalah *Heteroskedastisitas*”.

3.5. Uji Multikolinearitas

Menurut (Mardiatmoko, 2020) Gejala adanya *multikolinieritas* antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance nya. Jika nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi *multikolinieritas*. Tujuan dilakukannya Uji *Multikolinieritas* ialah untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier terhadap variabel bebas terhadap model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika data tidak terjadi korelasi yang tinggi diatas variabel bebas. Data dapat dikatakan bebas dari *multikolinieritas* yaitu apabila nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka model regresi bebas dari *multikolinieritas*. Hasil Uji *Multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 13.445 | 5.179 | | | |
| Kerja Sama Tim (X ₁) | .024 | .140 | .025 | .660 | 1.515 |
| Disiplin Kerja (X ₂) | .676 | .131 | .739 | .660 | 1.515 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil tabel 8 Uji *Multikolinearitas* yang tertera menunjukkan hasil dari Uji Multikolinieritas dari nilai VIF variable Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berjumlah 1,515 dan nilai *Tolerance* variable Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berjumlah 0,660. Maka dalam pengujian ini dapat dinyatakan “model regresi bebas dari masalah multikolinieritas karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari < 10 dan *Tolerance* lebih dari $> 0,1$ ”.

3.6. Uji T (Parsial)

Tujuan dari Uji T yaitu untuk melakukan pengujian apakah variable independent berpengaruh secara signifikan kepada variable dependent. Variable independent dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan kepada variable dependent jika nilai sig $< 0,05$.

Tabel 9. Uji T X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 23.321 | 6.420 | | 3.632 | .001 |
| Kerja Sama Tim (X_1) | .445 | .151 | .456 | 2.940 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 9 Uji T (X_1 terhadap Y) jika nilai Sig untuk pengaruh Kerja Sama Tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berjumlah $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,940 > t_{tabel} 2,036$ jadi dapat dikatakan bahwa H^1 diterima atau H_a^1 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kerja Sama Tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Uji T X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 13.922 | 4.306 | | 3.233 | .003 |
| Disiplin Kerja (X_2) | .689 | .105 | .753 | 6.582 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel tabel 10 Uji T (X_2 terhadap Y) jika nilai Sig untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berjumlah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,582 > t_{tabel} 2,036$ jadi dapat dikatakan bahwa H^2 diterima atau H_a^2 yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.7. Uji F (Simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini yaitu Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara signifikan terhadap variabel terkait yaitu Peningkatan Kinerja Karyawan (Y) apakah model tersebut sesuai atau tidak.

Tabel 11. Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 293.976 | 2 | 146.988 | 21.039 | .000 ^b |
| | Residual | 223.567 | 32 | 6.986 | | |
| | Total | 517.543 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 11 Uji F diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 21,039 > F_{tabel} 3,29$, jadi dapat dinyatakan bahwa H^3 diterima atau Ha_3 yang mengartikan adanya pengaruh X_1 dan X_2 secara bersamaan atau simultan terhadap Y .

3.8. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tujuan uji Koefisien determinasi merupakan sebagai alat analisa untuk menunjukkan seberapa tingginya kontribusi dari variable independent yaitu Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) kepada variable dependent Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi Parsial Kerja Sama Tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .456 ^a | .208 | .184 | 3.60635 |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (Y)

b. Dependent Variable: Kerja Sama Tim (X_1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil tabel 12 Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1 terhadap Y menunjukkan hasil nilai $R Square$ sebesar 0.208 atau 20.8% yang mengartikan bahwa variabel Kerja Sama Tim (X_1) memiliki pengaruh korelasi yang lemah terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .753 ^a | .568 | .555 | 2.84727 |

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan (Y)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (X_2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil tabel 13 Uji Koefisien Determinasi Parsial X_2 terhadap Y menunjukkan hasil nilai $R Square$ sebesar 0.568 atau 56.8% yang mengartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh korelasi yang kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.9. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dalam Uji penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 didapatkan hasil data dari variabel Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi Simultan

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .754 ^a | .568 | .541 | 2.64319 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Kerja Sama Tim (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari tabel 14 Uji Koefisien Determinasi Simultan menunjukkan nilai $R Square$ berjumlah 0.568 atau 56.8%, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat adanya pengaruh korelasi yang kuat antara variable Kerja Sama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lalu sisanya 43.2% yang dipengaruhi oleh variable yang tidak digunakan pada penelitian ini.

4. Kesimpulan

Dari penjelasan dalam pembahasan penelitian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan Uji T, nilai Sig untuk pengaruh Kerja Sama Tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,006

yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung sebesar 2,940 yang lebih besar dari ttabel 2,036, sehingga H1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial dari Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Uji T untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig sebesar 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung 6,582 yang lebih besar dari ttabel 2,036, sehingga H2 diterima, mengindikasikan adanya pengaruh signifikan secara parsial dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terakhir, Uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai Fhitung 21,039 yang lebih besar dari Ftabel 3,29, sehingga H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan dari Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Referensi

- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business management and entrepreneurship journal*, 2(2).
- Farras, A. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pondok pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286-301.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325. (Ibrahim)
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kaimuddin, F. A., Daholu, A., & Suriadi, S. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mandala Elektronik Baubau. *Value: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1-9.
- Lutfi, A. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Moderasi Dikaji Dalam Perspektif Islam Studi Kasus Pada Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2021 (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24-29.
- Nabella, S. D., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putra, G. N. C. M. E. (2021). Teknik Evaluasi Pembelajaran Bagi Keberlangsungan Program Pembelajaran Bahasa Arab Di Ma'had Umar Bin Khattab Yogyakarta.
- Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cds Asia. *Solusi*, 22(1), 11-22.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 21-30
- Stockemer, D., Stockemer, G., & Glaeser, J. (2019). *Quantitative methods for the social sciences* (Vol. 50, p. 185). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.