



PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.NUSA SARANA CITRA BAKTI SUZUKI BATURAJA

THE INFLUENCE OF TEAMWORK AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. NUSA SARANA CITRA BAKTI SUZUKI BATURAJA

Anggun Citami Dwi Anggraini¹, Yunita Sari², Rani Anwar³

^{1,3}Program Studi Manajemen Universitas Baturaja
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia
²Program Pascasarjana Universitas Baturaja
Jl. Hos Cokroaminoto Kecamatan Batura Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

¹anggun123@gmail.com, ²yunitaubr@yahoo.com, ³ranianwar20@gmail.com

Diterima tgl. 2 Juli 2024 Direvisi tgl. 25 Juli 2024 Disetujui tgl. 21 Desember 2024

ABSTRACT

This research aimed to determine the influence of teamwork and work discipline on employees' performance at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. The data collection technique in this research was through distributing questionnaires to a population of 40 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the results of the partial analysis, there was an influence of the Teamwork variable on Employees' Performance at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja with a value of $t_{count} 6.215 > t_{table} 2.026$, there was an influence of the Work Discipline variable on Employees' Performance at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja with a value of $t_{count} 6.341 > t_{table} 2.026$, it was simultaneously found that there was an influence of Teamwork and Work Discipline on Employees' Performance at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja with a F_{count} value of 101,431 $> F_{table} 3.25$. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.885, this showed the contribution of the influence of Teamwork and Work Discipline on Employees' Performance at PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja amounted to 84.6% while the remaining 15.4% was influenced by other variables not mentioned in this research such as work motivation factors, leadership style and loyalty (kasmir, 2020)

Keywords: *Teamwork, Work Discipline, Employees' Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner kepada populasi sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial, terdapat pengaruh variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja dengan nilai thitung 6,215 > ttabel 2,026, terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja dengan nilai thitung 6,341 > ttabel 2,026, secara simultan ditemukan adanya pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja dengan nilai





Fhitung $101,431 > F_{tabel} 3,25$. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,885, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Baturaja sebesar 84,6% sedangkan sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan loyalitas (Kasmir, 2020)

Kata Kunci : Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Kasmir, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah kerjasama tim. Di mana kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu perusahaan. Kerjasama tim adalah proses yang di dalamnya terdapat aktivitas yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok yang ditunjukkan guna mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami (Sahban, 2018:113). Kerjasama tim merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja, karena dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai suatu tujuan. PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mobil merek Suzuki, jasa servis, dan suku cadang untuk area Baturaja, di mana dalam kegiatan sehari-harinya melayani konsumen untuk membeli dan memperbaiki kendaraan. Tingginya tingkat persaingan dalam penjualan mobil pada zaman sekarang ini menuntut perusahaan untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh sebab itu, PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja menuntut karyawannya agar memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga target pasar perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara karyawan di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, permasalahan yang terjadi pada kerjasama tim adalah di bagian sales. Di mana di bagian sales ini terbentuk tim yang terdiri dari beberapa orang dan di antara anggota tersebut masih kurangnya rasa tanggung jawab antar anggota sesama tim dalam menyelesaikan tugas bersama-sama yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga membuat pekerjaan menjadi berat apabila dikerjakan sendiri dan itu membuat pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu, masih ada anggota tim karyawan yang tidak ikut berkontribusi baik tenaga maupun pikiran untuk memberikan ide-ide supaya tugas yang diberikan cepat selesai. Kurangnya rasa tanggung jawab dan tidak ikut berkontribusi dalam menyelesaikan tugas hal itu berdampak terhadap target penjualan yang menurun karena tidak dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.





Hal ini akan membuat kinerja karyawan menurun karena tugas yang diberikan terlalu berat apabila dikerjakan per individu karena seharusnya tugas tersebut diselesaikan bersama-sama. Sebaliknya, apabila pekerjaan dilakukan secara bersama-sama maka pekerjaan tersebut akan terasa ringan dan hasil kinerja karyawan akan semakin baik. Permasalahan kedua mengenai disiplin kerja yang terjadi di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, yaitu masih kurangnya waskat atau pengawasan melekat. Kurangnya pengawasan dari pimpinan menyebabkan masih sering terdapat karyawan yang melanggar aturan, seperti masih ada karyawan yang main HP di saat jam kerja. Hal ini berdampak pada tugas pekerjaan yang diberikan, di mana pekerjaan itu seharusnya berakhir hari itu juga tapi masih banyak yang tertunda akhirnya tidak diselesaikan tepat waktu. Kemudian kurangnya sanksi hukuman berupa peringatan atau teguran langsung bagi karyawan yang melanggar peraturan. Dibuktikan dari data terlampir masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktu jam kerja, dan toleransi untuk keterlambatan sudah diberikan maksimal 5 menit dari jam masuk kerja. Tetapi kurangnya teguran dari pimpinan dan sanksi hukuman yang diberikan hanya berupa tidak dapat uang makan siang bagi karyawan yang melanggar aturan tersebut, sehingga masih sering karyawan melanggar kedisiplinan saat bekerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Permasalahan ketiga yaitu mengenai kinerja karyawan terdapat pada hasil kerja yang terjadi pada kerjasama tim, di mana target penjualan yang menurun akibat dari kurangnya rasa tanggung jawab antar sesama tim dan tidak ikut berkontribusi baik tenaga maupun pikiran untuk memberikan ide-ide supaya tugas yang diberikan cepat selesai. Kemudian terdapat pada sikap kerja yang terjadi pada disiplin kerja, di mana masih kurangnya pengawasan dari pimpinan menyebabkan masih ada karyawan yang melanggar aturan, seperti masih ada karyawan yang main HP di saat jam kerja dan masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktu jam kerja.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja”**.

2. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja pada 40 karyawan dengan ruang lingkup pembahasan tentang Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam skala numerik. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.





3. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

5. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja yaitu sebanyak 40 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100.

6. Metode Analisis

Teknik Analisis Kuantitatif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020), metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

7. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala Likert yang memberikan alternatif pilihan: sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Menurut (Sugiyono, 2019), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5



- a. Setuju (S) : 4
- b. Ragu-Ragu (RR) : 3
- c. Tidak Setuju (TS) : 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

8. Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2016), uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya. Oleh karena itu, item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.

Dalam SPSS, alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson, yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item, dan metode **Corrected Item-Total Correlation**, yaitu mengkorelasikan antara skor total item kemudian melakukan koreksi terhadap nilai korelasi.

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas dengan menggunakan metode **Corrected Item-Total Correlation**. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid.

9. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2016), uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode **Cronbach Alpha**. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

10. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal. Syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui **Method of Successive Interval (MSI)**. Skala interval menentukan perbedaan, urutan, dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel. Karena itu, skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal.

11. Analisis Regresi Linier Berganda



Menurut (Priyatno, 2016), model analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Adapun formulasi yang digunakan dalam regresi linier berganda ini, yang akan diolah dengan menggunakan software SPSS, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisiensiregresidenganvariabel X_1, X_2

X_1 = Kerjasama Tim

X_2 = DisiplinKerja

e = Kesalahan(*error term*)

12. Uji Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut.

13. Uji-T (PengujianSecaraIndividu/Parsial)

Menurut(Hantono, 2020) Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen secara parsial dari masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel depnden variabel Y yang dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

1. Berdasarkan nilai signifikansi

- Jika nilai sig < 0.05 maka hipotesis diterima atau berpengaruh.
- Jika nilai sig > 0.05 maka hipotesis ditolak atau tidak berpengaruh.

2. Berdasarkan nilai perbandingan t hitung dan t tabel

- Jika nilainilai t hitung> t tabel maka hipotesis diterima atau berpengaruh.
- Jika nilainilai t hitung<t tabel maka hipotesis diterima atau tidak berpengaruh.

Menentukan Hipotesis :



- 1) Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Ho, $b_1 = 0$, artinya, Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
Ha, $b_1 \neq 0$, artinya, Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
- 2) Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)
Ho, $b_2 = 0$, artinya, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
Ha, $b_2 \neq 0$, artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

14. Uji-F (Pengujian Secara Simultan /Bersama-sama)

Menurut (Hantono, 2020) Uji f dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk menggunakan signifikansi keseluruhan model regresi berganda. Dengan kata lain uji ini dilakukan untuk melihat signifikan sipengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2)) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)).

3. PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas pada tabel 1, diketahui bahwa pada kolom r hitung di dapat r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dapat dijadikan alat kur penelitian:

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 1
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Y

Item Y	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.619	0.3120	Valid
Pernyataan 2	0.434	0.3120	Valid
Pernyataan 3	0.590	0.3120	Valid
Pernyataan 4	0.665	0.3120	Valid
Pernyataan 5	0.717	0.3120	Valid
Pernyataan 6	0.544	0.3120	Valid
Pernyataan 7	0.647	0.3120	Valid
Pernyataan 8	0.464	0.3120	Valid
Pernyataan 9	0.394	0.3120	Valid
Pernyataan 10	0.562	0.3120	Valid
Pernyataan 11	0.493	0.3120	Valid
Pernyataan 12	0.464	0.3120	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Berdasarkan uji validitas tabel 5.8, diketahui bahwa pada kolom r hitung di dapat r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dapat dijadikan alat ukur penelitian.

2. Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan Batasan 0,6. Reliabilitas kurang 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim	0.878	Reliabel
Disiplin Kerja	0.913	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.867	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel X_1 (Kerjasama Tim) sebesar 0.878, sedangkan variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0.913, dan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0.867, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas.

Tabel 3
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-710.433	2021.804		-.351	.727
1 Kerjasama Tim	.611	.098	.507	6.215	.000
Disiplin Kerja	.280	.044	.517	6.341	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5.13 di atas maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -710.433 + 0.611X_1 + 0.280X_2 + e$$

Persamaan secara umum regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

- Konstanta bernilai -710,433 menunjukkan bahwa jika Kerjasama Tim (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan menurun sebesar 710,433
- Koefisien regresi Kerjasama Tim sebesar 0,611 bernilai positif artinya jika Kerjasama Tim mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,611 dengan ketentuan variabel X₂ (disiplin kerja) bernilai tetap atau tidak berubah.
- Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,280 bernilai positif artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel Y (kinerja karyawan) akan meningkat sebesar 0,280 dengan ketentuan variabel X₁ (Kerjasama tim) bernilai tetap atau tidak berubah

4. Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi linier langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Adapun dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu:

5. Uji-T (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

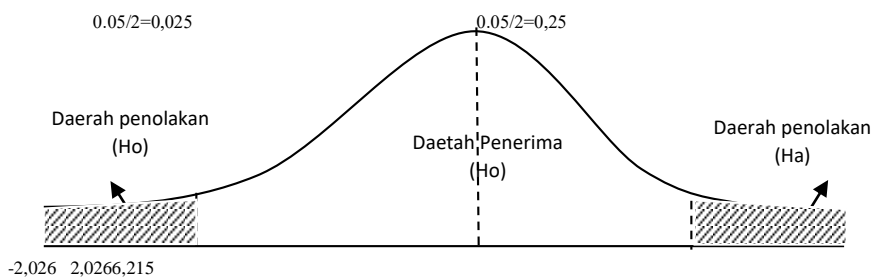
Tabel 4
Tabel pengujian secara parsial/ individu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-710.433	2021.804		-.351	.727
1 Kerjasama Tim	.611	.098	.507	6.215	.000
Disiplin Kerja	.280	.044	.517	6.341	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

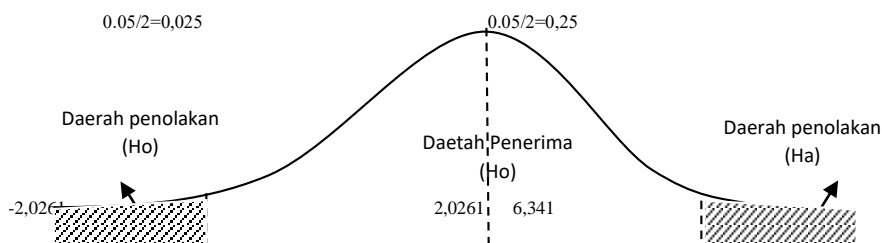
Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.14 diperoleh koefisien t-hitung variabel Kerjasama Tim sebesar 6.215 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 6.341, kemudian t-tabel di cari dengan $df = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, di dapat t-tabel sebesar 2,026 untuk pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$)

- a. Kerjasama Tim (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
Karena t-hitung (6,215) > t-tabel (2,026) artinya H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

- b. Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja
 $H_a : b_2 \neq 0$, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
Karena t-hitung (6,341) > t-tabel (2,026) artinya H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Daerah penerimaan dan penolakan keputusan dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

6. Uji-F (Pengujian Secara Simultan/Bersama-sama)

Menurut (Hantono, 2020) uji f dalam analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan signifikan keseluruhan model regresi berganda:

Tabel 5
Hasil Pengujian Secara Bersama-sama
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1565205720.4 23	2	782602860.21 1	101.431	.000 ^b
Residual	285478603.17 7	37	7715637.924		
Total	1850684323.6 00	39			

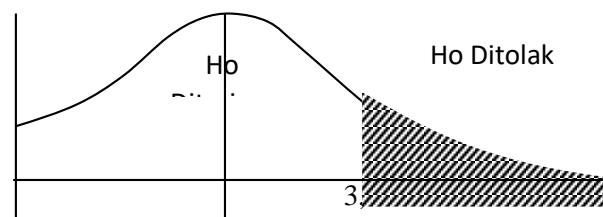
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Ho : $b_1, b_2 = 0$ maka tidak terdapat pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. .

Ha : $b_1 b_2 \neq 0$ maka terdapat pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5.15 atau F tes, didapatkan F_{hitung} sebesar 101,431 hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} diperoleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ pada kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ di dapat F_{tabel} 3,25. Jadi F_{hitung} sebesar $101,431 > 3,25$ maka Ho ditolak Ha diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.



Gambar 2. Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis, hasil uji t menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F secara simultan menyatakan bahwa Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja ditingkatkan, maka

akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja. Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (*uji t*), hasil penelitian menunjukkan : t hitung $> t$ tabel untuk Kerjasama Tim sebesar $6,215 > 2,026$, dan t hitung $> t$ tabel untuk Disiplin Kerja sebesar $6,341 > 2,026$. Maka, dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak dan H_a diterima**, artinya ada pengaruh signifikan Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja secara parsial.

Selain itu, berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (*uji F*), hasil menunjukkan bahwa : F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $101,431 > 3,25$. Maka, dapat disimpulkan bahwa **H_0 ditolak dan H_a diterima**, artinya ada pengaruh signifikan Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja secara simultan. Selanjutnya, berdasarkan analisis koefisien determinasi yang dilihat dari nilai *R Square* sebesar **0,846**, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja sebesar **84,6%**, sedangkan sisanya **15,4%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan loyalitas (Kasmir, 2020).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. **Secara parsial**, diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja, dan variabel Disiplin Kerja (X_2) juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.
2. **Secara simultan**, variabel Kerjasama Tim (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar **0.846** menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja sebesar **84.6%**, sedangkan **15.4%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti faktor motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan loyalitas (Kasmir, 2020).



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 134–143.
- Afandi, A., & Syaiful, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Magister Manajemen*, 3(2), 110–126. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Afandi, P. (Ed.). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amirullah (Ed.). (2015). *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Mitra Wacana Media.
- Budiasa, I. K. (Ed.). (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (p. 14). CV. Pena Persada.
- Busro, M. (Ed.). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Devi, 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>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. 7(1), 35–54.
- Hantono (Ed.). (2020). *Metodologi Penelitian Skripsi dengan Aplikasi SPSS*. CV Budi Utama.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi (Eds.). (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press.
- Hasibuan, M. S. . (Ed.). (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58–75. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i1.2836>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sekolah dasar islam binar indonesia bandung 1. *Jurnal Manajemen & Akuntansi Ridu*, 1(september), 16–25.
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Isvandiari, A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES CABANG MALANG. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17–22.





- Jaenab, Usadha, I. D. N., & Rahmatia. (2016). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1–23.
- jufrizen. (2018). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI. *Jurnal Management and Business*, 405–424.
- kasmir (Ed.). (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. . A. P. (Ed.). (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mochamad syafii, H. abdilah. (2019). *Volume 8, Nomor 1, Juli 2019 Pengaruh Komitmen Dan Kerjasama Terhadap KINERJA Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Gresik Mochamad Syafii, Hasan Abdillah*. 8, 60–68.
- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Perepsi Karyawan Pt Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 23(september), 1–23.
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546–553. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.695>
- Paramansyah, A., & Husna, A. I. N. (Eds.). (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Pustaka Al-Muqsith.
- Priyatno, D. (Ed.). (2016). *Belajar Alat Analisis dan Cara Pengolahannya SPSS*. Gava Media.
- Salsabila, A., & Suryawan, I. N. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 08(January).
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i2.4229>
- Sugiyono (Ed.). (2019). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, R&D*. ALFABETA, cv.
- Sugiyono. (2020). *Mtode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R&D* (Sugiyono (Ed.)).
- Sutrisno, E. (Ed.). (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. K E N C A N A.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Tyas Dwining Rima, S. B. S., & Sunuharyo, B. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 172–180(1), 174. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=785122&val=6468&title=Pengaruh>





Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap

Widiya Sari, A., Faqih Saputra, D., & Kurniasari, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Setiajaya MobilindoDepok*. 1(3), 278–292. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.467>

Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof Volume, III(2)*, 1–12.

Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Dan Multidisplin, 1(12)*, 4163–4170.