

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi *Plant Assembly* PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes

The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance in the Plant Assembly Production Department PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes Regency

Widiya Ananda^{*1}, Ari Kristiana², Nur Khojin³, Khalid Iskandar⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

E-mail: ^{*1}anandawidiya@gmail.com, ²kristianaari12@umus.ac.id, ³nurkhojin089@gmail.com,
⁴khalidiskandar@umus.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Article History: Received: 3 Agust 2023 Revised: 10 Agust 2023 Accepted: 17 Agust 2023 Publish: 20 Agust 2023</p> <p>Keywords: Teamwork, Work Discipline, Employee Performance</p>	<p><i>The role of employees is crucial in determining the success of the company. It is routinely necessary to evaluate the performance of each employee to ensure that they have carried out their duties and responsibilities in accordance with the expectations that have been set. This study aims to determine the effect of teamwork on employee performance in the plant assembly production department of PT Bintang Indokarya Gemilang, determine the influence of work discipline on employee performance in the plant assembly production department of PT Bintang Indokarya Gemilang, and determine the influence of teamwork and work discipline together on the performance of PT Bintang Indokarya Gemilang employees. This research is a quantitative research. The subjects of the study were all employees of PT Bintang Indokarya Gemilang assembly section. Data collection techniques use observations that are carried out descriptively. The instrument used is a questionnaire. Next, the data are tested with classical assumptions. Data analysis techniques with multiple regression analysis. The results of the study found findings about teamwork have a positive and significant effect on employee performance, seen from employee motivation, innovation and creativity of employees in completing work and appropriateness of time in completing work, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, seen from the arrival of employees during working hours, simultaneously cooperation and work discipline affect the performance of employees of the assembly section of PT BIG Judging from the care and reward from the company.</i></p> <p><i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i></p>
<p>Corresponding Author: Widiya Ananda E-mail: andawidiya@gmail.com</p>	

Abstrak

Peran karyawan sangat krusial dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Secara rutin perlu dievaluasi kinerja setiap karyawan untuk memastikan bahwa mereka telah menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *plant assembly* PT Bintang Indokarya Gemilang, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi *plant assembly* PT Bintang Indokarya Gemilang, dan mengetahui pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Bintang Indokarya Gemilang bagian *assembly*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi yang dilakukan secara deskriptif. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Selanjutnya data diuji dengan asumsi klasik. Teknik analisis data dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan temuan tentang kerja sama tim yang dapat dilihat dari motivasi karyawan, inovasi dan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kesesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kedisiplinan ini yang dilihat dari kedatangan karyawan pada jam kerja, secara simultan kerja sama dan kedisiplinan dapat dilihat dari kepedulian dan *reward* dari perusahaan.

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

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi *Plant Assembly* PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang memproses perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan mengikuti standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan yang dinilai dari hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa mendapatkan hasil yang baik atau yang tidak baik. Motivasi karyawan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai tujuan perusahaan. Penelitian dari [1] menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana kontribusi sangatlah berharga. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan dalam menjalankan seluruh kegiatan perusahaan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara pilihan sesuai dengan tujuan yang diinginkan pimpinan atau perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan [2]. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya [3]. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah adanya komunikasi efektif di lingkungan Perusahaan. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijaya et al., 2022a). Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi [2]. Saat ini kinerja pegawai pada PT Bintang Indokarya Gemilang (BIG) Kabupaten Brebes tergolong baik. Hal ini terlihat dari data pada tabel berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Prestasi Kerja Karyawan BIG Brebes 2021-2022

Perilaku Karyawan	2021	2022
Kedisiplinan	81,29	82,40
Kerja Sama	84,40	83,14
Komitmen	81,50	81,29
Pelayanan	81,10	81,06
Pencapaian Target	81,14	80,23
Integritas	81,23	81,17
Rata-rata	81,77	81,54
Nilai Kerja Prestasi	85,52 (Baik)	85,34 (Baik)

Sumber: Data yang diolah

Penilaian kinerja pegawai pada PT BIG Kabupaten Brebes dilakukan berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan berdasarkan nilai SKP dan perilaku kerja. Nilai SKP adalah target kerja pegawai yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian sasaran kerja pegawai terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja pegawai terdiri dari kedisiplinan, kerja sama, integritas, komitmen, pelayanan dan pencapaian target. Bobot penilaian SKP yaitu 60% dan bobot penilaian perilaku kerja pegawai yaitu 40%. Dimana nilai Prestasi Kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan, yaitu 91-100 (Sangat Baik), 76-90 (Baik), 61-75 (Cukup), 51-60 (Kurang), 0-50 (Buruk). Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja pegawai di PT BIG Kabupaten Brebes pada tahun 2021-2022 masih berada di bawah nilai prestasi kerja.

PT BIG merupakan perusahaan manufaktur yaitu salah satu jenis perusahaan yang dapat mendukung terciptanya pekerjaan sehingga dapat membantu meningkatkan perekonomian Indonesia. PT BIG beralamat di Jalan Cendrawasih Km 20 Sawah Ladang, Tanjung, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah dan bergerak dalam bidang manufaktur. Sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Brebes, tentunya dalam kegiatan sehari-hari perusahaan berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dan profit yang didapatkan. Kinerja karyawan dapat

diukur atau dinilai dari target yang dicapai. Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT BIG tahun 2022 untuk mendapatkan tujuan dan organisasi perusahaan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kinerja.

Hasil observasi tentang kinerja karyawan menurun disebabkan oleh beberapa faktor. Peneliti ini memfokuskan pada faktor kerja sama tim dan disiplin kerja. Kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim daripada dilakukan sendiri [3]. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi [4]. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Kerja sama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja [5]. Kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan [5]. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama. Salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan kerja sama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan sehingga dengan adanya kerja sama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerja sama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi [3]. Kerja sama yang solid akan menghasilkan energi yang positif serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut. Kerja sama tim merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Melalui adanya kerja sama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerja sama dianggap solusi organisasi terbaik.

Berdasar hasil observasi, *survey* dan wawancara pada kantor PT BIG dan meminta izin kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan prestasi kerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kerja sama tim dan disiplin kerja. Terlihat kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan terutama pada bagian pekerja lapangan dan terkadang terlihat ingin melempar tanggung jawab karena mereka kerja di luar kantor dan tidak diawasi, kurangnya saling kontribusi antara pekerja lapangan, sehingga susah menyesuaikan laporan yang diterima sudah benar atau belum, dan tidak maksimalnya karyawan bekerja karena sering menunda pekerjaan dan bersantai.

Permasalahan yang berkaitan dengan kerja sama tim adalah bahwa kurangnya kerja sama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan, sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan. Contohnya: tidak ada visi yang jelas, kurangnya rasa percaya antaranggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas, punya pikiran negatif sesama anggota, tidak ada pembagian tugas yang jelas. Selain itu terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Hasil penelitian dari (Lawasi et al., 2017) menjelaskan bahwa kerja sama 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, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan atau mengikhtisarkan, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, dan mencoba untuk menurunkan ketegangan didalam kelompok, serta mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan [2].

Selain kerja sama tim faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawan suatu organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [6]. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja, maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Masalah kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif, sehingga *deadline* pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diemban, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan, sehingga mereka merasa bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan tersebut. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan dan akan berkurangnya karyawan yang berprestasi, sehingga mereka tidak mendapatkan *reward* dan tidak ada motivasi dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan memfokuskan penelitian dalam judul "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi *Plant Assembly* PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes.

Kerja Sama Tim

Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik [7]. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah kinerja individual [8]. Kerja sama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual Stephen dalam [3]. Kerja sama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator: fokus pada tujuan tim, saling bergantung dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama sesama anggota tim, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas [9]. Kusuma dan Sutanto menjelaskan kerja sama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerja sama tim daripada melakukan sendiri [10]. Najati dan Susanto (2022) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu [11]. Dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Biasanya kerja sama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tipe tim terdiri dari 3 (tiga) yaitu a) *problem solving team*, sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas; b) *self managed team*, sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi *reward* dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota, dan c) *cross functional team*, sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi [12].

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

Beberapa faktor mempengaruhi kerja sama tim yaitu: tujuan dan arah yang jelas pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik, dan hubungan interpersonal. Indikator kerja sama [7] sebagai alat ukurnya sebagai berikut: a) tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik, saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama, dan penerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dijelaskan (Muchlisa & Nuridin, 2019) adalah keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan [13]. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis [14]. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawan.

Disiplin kerja dapat dikategorikan dua yaitu *self imposed discipline and Command discipline* Wau dalam [15]. *Self imposed discipline* sebagai kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri berdasarkan kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku. *Command discipline* sebagai disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan [16].

Indikator pengukuran disiplin kerja karyawan dijelaskan lebih lanjut oleh [17] yaitu: a) penggunaan waktu secara efektif, meliputi: ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, dan penghematan waktu dalam melaksanakan tugas; b) ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan meliputi ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap pimpinan dan ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja; c) tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi: melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, dan keberanian menerima resiko kesalahan; d) sanksi berupa hukuman kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada; d) ketegasan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi [18]. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya [19]. Selain itu menurut (Wau et al., 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi [20]. Dapat disimpulkan kinerja karyawan sebuah hasil kerja yang telah dijalankan dan dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya sehingga strategi dan hasilnya dapat dinilai apakah sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan.

Adapun faktor kinerja karyawan dijelaskan bahwa faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang demografi, faktor psikologis, terdiri dari persepsi sikap, personality, pembelajaran, beban, stress, dan motivasi seseorang, dan faktor organisasai, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur *job design* [21]. Indikator kinerja terdiri dari: a) kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, b) kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, c) ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, d) efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

(tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, e) kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, dan f) komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor [11].

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini sebab data yang dijadikan objek dalam penelitian merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka serta merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran terkait kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau penghubungan dengan variabel lain [22]. Penelitian yang peneliti lakukan ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang utama. Pendekatan penelitian dengan penelitian kuantitatif, yaitu metode yang secara empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik [22]. Lokasi penelitian ini bertempat di PT Bintang Indokarya Gemilang sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi sepatu yang berlokasi di Jalan Raya Cendrawasih No. 6 Km 20, Desa Tengguli, Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. PT BIG memproduksi sepatu *brand* Adidas, dengan model sepatu anak-anak, sepatu olah raga seperti sepatu futsal dan sepak bola dan juga model sepatu dewasa.

Penelitian ini dilakukan pada Februari 2023 hingga Juni 2023. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT BIG yang difokuskan pada departemen produksi, sedangkan objek penelitian adalah variabel-variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian meliputi kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Peneliti menggunakan skala interval pada kuesioner. Skala interval adalah pemberian ranking terhadap jawaban responden, yang dapat berupa preferensi, perilaku, dan sebagainya [23]. Pertanyaan yang diberikan kepada koresponden dengan skala pengukuran 1 – 5. Koresponden diminta untuk mengisi kuesioner dengan memberikan tanda cek (✓) untuk setiap pertanyaan. Semakin kecil skala yang dipilih oleh responden, maka semakin tidak setuju koresponden dengan suatu pertanyaan, begitu pula sebaliknya. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan produksi PT BIG bagian *assembly* sejumlah 624 karyawan. Teknik penentuan dengan simple random sampling. Selanjutnya dengan rumus Slovin margin error 10% didapatkan sampel sebesar 87 responden. Responden diminta mengisi kuesioner yang telah disediakan, kemudian hasilnya dianalisis menggunakan metode analisis regresi berganda untuk merumuskan kesimpulan yang nantinya digeneralisasi untuk mewakili populasi dalam penelitian.

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan data sekunder mungkin berasal dari studi pustaka atau sumber lainnya. Data dikumpulkan melalui berbagai metode seperti observasi, pengisian kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen atau catatan, dan studi pustaka melibatkan pengumpulan informasi dari sumber-sumber teks yang relevan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan perangkat lunak analisis statistik SPSS.

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis *regresi linier berganda*, terlebih dahulu dilakukan uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Validitas mengukur sejauh mana instrumen pengukuran dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen tersebut konsisten dalam memberikan hasil yang sama dalam kondisi yang berbeda. Setelah itu dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik terhadap data yang akan diolah. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menghilangkan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dalam analisis regresi sehingga hasil yang akan diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas (apakah data terdistribusi secara normal), uji heteroskedastisitas (apakah variasi variabel tidak konstan), uji multikolinearitas (apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen), dan uji autokorelasi (untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Selanjutnya uji hipotesis melibatkan uji t (untuk perbandingan antara dua kelompok), uji F (untuk

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

perbandingan antara beberapa kelompok), dan uji determinasi (untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Data responden berjumlah 87 yang terdiri atas 15 Laki-laki dan 72 Perempuan. Usia responden dipilih dari usia paling muda 18 tahun.

Tabel 2. Data Responden Berdasar Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	18 – 25	50	57,5%
2	26 – 35	22	25,2%
3	35 ke atas	15	17,3%
Total		87	

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan data usia responden, diketahui bahwa rata-rata pekerja di PT BIG berusia 18-25 tahun sebanyak 57,5%, usia 26 – 35 sebanyak 25,2% dan usia 35 tahun ke atas sebanyak 17,3%. Usia muda lebih banyak dibutuhkan, dikarenakan pekerjaan pada *plant assembly* harus produktif dan membutuhkan kreativitas serta inovasi dari anak-anak muda yang dibimbing oleh para senior atau biasa disebut sebagai *leader*.

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu instrumen, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya mampu mengukur aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut [21]. Pengujian validitas biasanya melibatkan korelasi skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor dari konstruk yang diukur oleh kuesioner. Jika nilai *r*-hitung lebih besar daripada *r*-tabel pada signifikansi 0,05, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Kerja Sama Tim	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Nilai <i>r</i> tabel	Ket.
1	0.489	0.472	0.427		
2	0.426	0.526	0.388		
3	0.475	0.692	0.473		
4	0.670	0.486	0.658		
5	0.482	0.317	0.638		
6	0.225	0.359	0.392		
7	0.262	0.295	0.611		
8	0.515	0.472	0.589	0,205	Valid
9	0.412	0.417	0.445		
10	0.280	0.583	0.223		
11	0.670	0.396			
12	0.329	0.317			
13	0.322	0.440			
14	0.391	0.595			
15	0.495	0.431			
16		0.215			

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa nilai signifikansi *r*-hitung dari seluruh butir pernyataan pada variabel kerja sama tim dan disiplin kerja lebih besar daripada nilai *r*-tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel tersebut dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengukur tingkat reliabilitas, penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan membandingkan nilai Alpha yang diperoleh dengan standar yang telah ditentukan [24]. Sebuah konstruk variabel dikatakan memiliki

reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian pada variabel kerja sama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kerja Sama Tim	0,676	Reliabel
Disiplin Kerja	0,700	
Kinerja Karyawan	0,639	

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan data yang konsisten. Oleh karena itu, jika pernyataan-pernyataan tersebut diajukan kembali, kemungkinan besar akan menghasilkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya [22].

Uji normalitas data memiliki tujuan untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal [25]. Metode pengujian normalitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Esensi dari pengujian normalitas ini adalah memeriksa apakah data yang telah terkumpul memiliki distribusi yang berbentuk normal atau tidak. Dalam pendekatan ini, kita menganalisis nilai signifikansi dari variabel yang sedang diuji; jika nilai signifikansinya melebihi nilai alpha (biasanya 0,05), maka dapat diinterpretasikan bahwa distribusi data tersebut mengikuti pola distribusi yang bersifat normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		87
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.74459421
Most	Absolute	.077
Extreme	Positive	.077
Differences	Negative	-.060
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang ternyata lebih besar dari nilai alpha yang ditetapkan (biasanya 0,05). Dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (*independen*) yang disebut multikolinearitas [26]. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* antar variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel bebas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang diperoleh: (disertai dengan hasil nilai VIF dan *Tolerance* yang sebenarnya, karena bagian tersebut tidak ada dalam paragraf yang diberikan).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

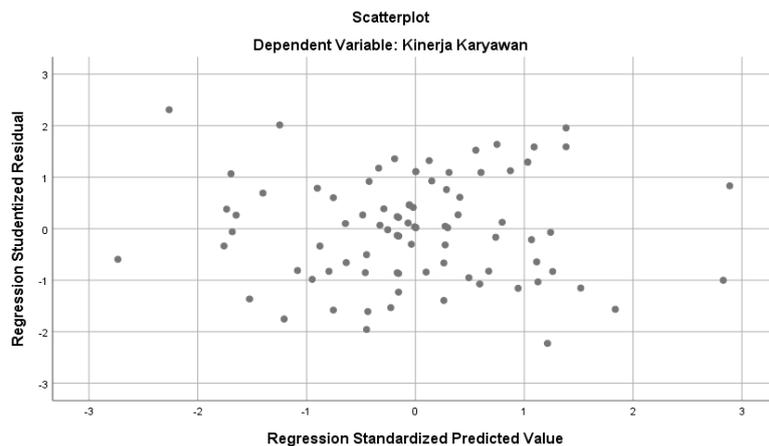
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kerja Sama Tim_X1	.388	2.576
Disiplin Kerja_X2	.388	2.576

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan_Y

Sumber: Data yang Diolah, 2023

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, diketahui bahwa nilai toleransi dari masing-masing variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Pada tabel coefficient di atas, bahwa nilai rentangnya sempit, yaitu pada kerja sama tim (X_1)= 0.388 sampai dengan 2.576. Sedangkan pada X_2 juga kebetulan hasilnya sama yaitu disiplin kerja (X_2)= 0.388 sampai dengan 2.576. Karena rentangnya sempit, maka *multikolinearitas tidak terdeteksi*. Berdasarkan tabel 6, bahwa, nilai Toleransi dari masing-masing variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedstisitas
Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas, dapat dikatakan bahwa data penelitian yang peneliti lakukan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola atau kumpulan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas untuk kualitas pelayanan, kepercayaan, religiusitas dan loyalitas, data menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga berdasarkan data hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas pada *digital marketing*.

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel kerja sama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara parsial (terpisah) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu volume kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)		13,309		3,403		3,911	,000
Kerja Sama Tim		,412		,062	,587	6,690	,000

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Pada proses pengujian signifikansi, dilakukan perbandingan antara nilai probabilitas signifikansi dan ambang signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Untuk hipotesis pertama, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,911, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,000), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,911 > 1,988$). Karena hal tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan dampak positif kerja sama tim (X_1) terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi untuk hipotesis pertama mencapai angka 0,000, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan mengacu pada hasil dari pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)		5,625	2,657		2,117	,037
Displin Kerja		,514	,045	,780	11,479	,000

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasar hasil uji t, diperoleh nilai t hitung disiplin kerja (X_2) sebesar 11,479, yang jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 (0,000), menunjukkan bahwa t hitung lebih besar daripada t tabel ($11,479 > 1,988$). Karena hal tersebut, maka hipotesis kedua yang menyatakan dampak positif disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG dapat diterima. Selain itu, probabilitas signifikansi untuk hipotesis pertama mencapai angka 0,000, menandakan angka yang lebih kecil daripada ambang signifikansi sebelumnya, yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan mengacu pada hasil dari pengujian hipotesis ini, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

Uji F (simultan) ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas secara bersama-sama dengan satu variabel terikat [22]. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG. Hasil uji F (simultan) sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1009,766	2	504,883	65,466	,000 ^b
Residual	647,821	84	7,712		
Total	1657,586	86			

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 65,466 lebih besar dari F tabel sebesar 3.11 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai F hitung $>$ F tabel ($65,466 > 3.11$), dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG diterima.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen yaitu kerja sama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil dari uji determinasi:

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.609	2.777

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

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Berdasarkan data yang diberikan oleh tabel hasil uji determinasi, terlihat bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,609, yang dapat diartikan sebagai 60,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sekitar 60,9% oleh variabel independen, yaitu kerja sama tim dan disiplin kerja. Semakin baik kerja sama tim dan disiplin kerja, semakin signifikan pula peningkatan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan analisis hasil uji R^2 , dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG sebanyak 60,9%, sedangkan 39,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG sebesar 41,2%. Organisasi yang baik ialah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya [27]. Hal itu menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat membawa kemajuan organisasi terkait kerja sama tim. Oleh karena itu, dapat dikatakan kerjasama tim yang baik sangat dibutuhkan untuk mewujudkan organisasi yang baik. Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam usaha mewujudkan keberhasilan kinerja serta prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi salah satu daya dorong yang memiliki integrasi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa semua anggota dalam organisasi belum dapat dikatakan mampu bekerjasama jika belum memiliki kesadaran individu dalam berorganisasi membangun harapan dan tanggung jawab, tekad menjaga komunikasi dan koordinasi dalam berorganisasi, dan memegang komitmen dari setiap anggota organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitriah Indah bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju [1]. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 37.9% kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan di ASM Ariyanti [7]. Selain itu juga kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial [8].

b. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG sebesar 51,4%. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis [13]. Kedisiplinan karyawan merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan [13] dan [28] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Kerja sama tim dan disiplin kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan

Kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *assembly* PT BIG sebesar 60,9%. Kerja sama tim dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi. Kerja sama tim adalah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama dengan rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan bersama. Keberhasilan satu anggota tim juga berdampak pada keberhasilan yang lain. Ini mendorong rasa saling mendukung dan kerja sama yang kuat. Konflik dalam tim bisa saja muncul. Disiplin dalam menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif sangat penting untuk mempertahankan kerja sama yang baik. Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan menjaga ketertiban di tempat kerja mereka. Mereka akan mengatur waktu mereka dengan baik untuk meningkatkan produktivitas. Keterlibatan aktif dalam tim membutuhkan disiplin yang kuat untuk mematuhi aturan, tenggat waktu, dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh tim dan organisasi. Di sisi lain, tanpa kerja sama tim yang baik,

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

disiplin kerja mungkin tidak akan menghasilkan hasil yang diharapkan. Kerja sama tim menciptakan sinergi di antara anggota tim dan meningkatkan motivasi untuk mematuhi aturan dan norma-norma yang ada. Di samping itu, disiplin kerja membantu menjaga fokus dan konsistensi dalam kerja tim. Dengan kata lain, kerja sama tim dan disiplin kerja secara bersamaan menghasilkan tim yang efisien, produktif, dan mampu mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Keduanya saling melengkapi dan berkontribusi pada kinerja karyawan yang sukses. Hasil penelitian ini sejalan dengan [29] bahwa bahwa sebesar 70,7% prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Sejalan juga dengan [29], [30] bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerja sama tim dan disiplin kerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hitpotesis (uji t) dapat dinyatakan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas disiplin kerja dan kerjasama tim secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Indokarya Gemilang. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,609. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 60.9% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 29.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengatasi tingkat disiplin kerja, ada beberapa pelanggaran kerja karyawan yang perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut disiplin kerja yang masih kurang. Untuk itu perlu dibutuhkan partisipasi semua karyawan baik atasan dan bawahan di lingkungan PT Bintang Indokarya Gemilang untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin dan memperinci kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi dan akan meningkatkan prestasi kerja kedepannya. Untuk masalah kerjasama tim pihak PT Bintang Indokarya Gemilang juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama dengan baik supaya prestasi kerja karyawan juga meningkat. Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja serta kerjasama tim para karyawannya agar prestasi kerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR REFERENSI

- [1] F. Indah, "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju," p. 29, 2022.
- [2] I. A. Wijaya, R. A. Shahirah, and M. E. Yuliana, "Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *Citiz. J. Ilm. Multidisiplin Indones.*, vol. 2, no. 3, pp. 393–402, 2022, doi: 10.53866/jimi.v2i3.109.
- [3] E. S.; B. T. Lawas, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Kewirausahaan*, pp. 274–282, 2020.
- [4] S. B. Riono, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021.
- [5] W. S. Ardias *et al.*, "Peningkatan Kerjasama Sebagai Upaya Mengoptimalkan Program Kerja Organisasi Ikatan Mahasiswa Solok Selatan," *J. Soc. Outreach*, vol. 1, no. 1, pp. 91–104, 2022.
- [6] M. Maudyta and T. Djumiarti, "Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah," *J. Public Policy Manag. Rev.*, vol. 6, no. 3, pp. 1–11, 2017, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jppmr/article/view/16616>
- [7] D. Wiyono, "Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti," *Indones. J. Off. Adm. Adminof Vol.*, vol. III, no. 2, pp. 1–12, 2021.
- [8] F. Simatupang, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar," *J. Manaj. Mak.*, vol. 5, no. 1, pp. 50–65, 2019.
- [9] F. Faizah, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepercayaan terhadap Komitmen Guru Mts Di Jakarta Selatan," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 6, no. 1, pp. 1048–1056, 2015, doi: 10.21009/jmp.v6i1.1839.

(Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar)

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi *Plant Assembly* PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes

- [10] S. B. R. Khaerunnisa Dwi Harini, "Pengaruh Kerja Sama Tim dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 314–321, 2022.
- [11] H. A. Najuti and A. H. Susanto, "Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, 2022.
- [12] A. Sulistyanto, "Pengaruh Karakteristik Tim dan Keadilan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Swasta Kota Bekasi," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 3, no. 087, pp. 479–487, 2017.
- [13] L. Muchlisa and N. Nuridin, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tri Putra Mandiri," *J. Ekon. dan Ind.*, vol. 20, no. 3, pp. 27–38, 2020.
- [14] N. Khoeriyah, A. Indriyani, I. D. Mulyani, N. Aisyah, and A. Yulianto, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 83–91, 2019.
- [15] D. Pranitasari and K. Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara," *J. Akunt. dan Manaj.*, vol. 18, no. 01, pp. 22–38, 2021, doi: 10.36406/jam.v18i01.375.
- [16] A. K. H. Pandipa, "Pentingnya Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Poso," *J. Ilm. Adm.*, vol. 10, no. 1, pp. 9–16, 2018.
- [17] O. A. Rahim, "Pengaruh Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku," *HIPOTESA-Jurnal Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 15, no. 2, pp. 84–96, 2021, [Online].
- [18] J. Hikmah, M. Syaifulloh, N. Khojin, N. Aisyah, and S. B. Riono, "Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 53–65, 2019.
- [19] A. Kristiana, M. Syaifulloh, and S. B. Riono, "Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di RSUD Islami Mutiara Bunda," *Value, J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 16, no. 1, pp. 104–114, 2021.
- [20] D. Yoga, A. Indriyani, R. Setiadi, N. Khojin, and A. Yulianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [21] R. Arioma, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah," *J. Penelit. Pendidik. Guru Sekol. Dasar*, vol. 6, no. August, p. 128, 2016.
- [22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- [23] M. Taslim, *Pengaruh Religiusitas, Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Bni Syariah Kcp Magelang*. 2018.
- [24] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9," 2018.
- [25] Sugiyono, "Teknik Analisis Kualitatif," *Tek. Anal.*, pp. 1–7, 2018, [Online]. Available: <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- [26] Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*. 2021.
- [27] S. B. Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Syntax Idea, 2 (4), 138–147." 2020.
- [28] A. Wairooy, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar," [1] A. Wairooy, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero), Tbk. Pemasar. Reg. VII Makassar, vol. 4, no. 1, 2017.
- [29] Li. D. Ginting, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Indah Traso Medan," *Skripsi Progr. Stud. Manajemen, Fak. Ekon. Bisnis Univ. Medan Area Medan*, 2020.
- [30] Sugandha, "Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang," *Eco-Buss*, vol. 124, no. 3, pp. 358–363, 2021, [Online]. Available: <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2014143423>