

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INSANI MEDICAL CENTRE JAKARTA

Fitri Wulandari¹, Catur Galuh Ratnagung²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹fitriwulandari2828@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: 2dosen01410@unpam.ac.id

Abstract

This research was made to determine the effect of Work Discipline and Teamwork on Employee Performance at PT Insani Medical Centre Jakarta. In this study, the method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 65 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 90% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(22.502 > 1.669)$. Teamwork has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 93% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(28,161 > 1,669)$. Work discipline and Teamwork simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 2,149 + 0.272 X_1 + 0.682 X_2$. The coefficient of determination is 93.1% while the remaining 6.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(432.559 > 2.753)$

Abstrak

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kerjasama Team terhadap Kinerja Karyawan pada PT Insani Medical Centre Jakarta. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 90% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(22.502 > 1,669)$. Kerjasama Tima berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 93% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(28.161 > 1,669)$. Kedisiplinan kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.149 + 0,272 X_1 + 0,682 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(432.559 > 2.753)$

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja; Kerjasama Team; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pembinaan dan perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia, sehingga karyawan benar-benar menyalurkan kemampuannya.

Permasalahan pada PT IMC adalah masih banyak karyawan yang kurang kedisiplinan dalam bekerja dan kurangnya kerjasama Tim sehingga tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dampaknya bisa saja suatu saat karyawan PT Insani Medical Centre telat menyelesaikan hasil sehingga membuat kemungkinan perusahaan yang sebagai customer tersebut tidak akan melakukan kerja sama lagi bersama PT IMC. Selain disiplin faktor lain yang mempengaruhi pegawai adalah kerja sama tim yang tinggi. Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Di dalam PT Insani Medical Centre ini alasan Kerjasama timnya terganggu karena, adanya kurang koordinasi antar tim dan komunikasi dari masing masing divisi, seperti masih seringnya sales suka terlewat apa saja yang diminta customer tidak disampaikan kepada admin dan terkadang sales menjanjikan tanggal selesainya hasil tanpa koordinasi dengan admin, sehingga admin terkadang suka kewalahan. selain itu, terkadang jika ada anggota tim yang tidak masuk, rekan tim yang ada jarang ada yang mau membantu, padahal seharusnya dia bisa menhandel pekerjaan teman timnya tersebut. Sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan hasil jadi kurang tepat waktu.

Dalam menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Konsep pengukuran kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan

pegawai dalam melaksanakan kewenangannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Baliyah Munadjat (2019) Jurnal Ilmiah Semarak Vol 2, No 1 ISSN : 2622-3686 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Subur Makmur Sentosa.

Jacklin Alice Tambuwun (2021) Jurnal Productivity Vol 2, No 3 ISSN : 2723-0112, Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado.

Nana Triapnita Nainggolan (2020) Jurnal Uninda Vol. 6 No. 3 e-ISSN: 2528-2948 Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPTSDABah BolonDinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai PTSDABah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.

Vinca Regina Letsoin (2020) Jurnal Dimensi VOL. 9, NO. 1 Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama tim dan Kinerja Karyawan PT. Komunikasi Emas

Sugeng Mianto Fane (2023) Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19 No.4. E-ISSN 2622 -1845 Pengaruh Kedisiplinan,

Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Dimana variabel disiplin kerja, komitmen organisasi serta budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang.

Monica Mauli (2021) Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, Vol 5(2) Juli 2021, h.195-203. Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Grobogan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Grobogan.

Subarjo (2023) Journal of Management and Bussines e-ISSN: 2684-8317 Dampak Komunikasi , Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT UMB (BOGA) Di Yogyakarta Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Hasil penelitian membuktikan bahwa kerjasama tim tidak pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT UMB (BOGA).

Adi Amar Setiawan (2018) Jurnal Psikoborneo, Vol 6, No 3, E-ISSN: 2477-2674 Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Islam Mahasiswa PUSDIMA Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap loyalitas organisasi pada organisasi pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) universitas mulawarman.

Layla Anggraen (2019) e-Proceeding of Management, Vol.6, No.1, ISSN : 2355-9357 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Kerjasama tim PT PLN

(Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membantu menentukan apakah ada pernyataan pada kuesioner perlu diganti karena dianggap tidak relevan. Pernyataan yang dinyatakan valid di peroleh dengan membandingkan nilai r tabel dengan r Hitung.

$$R_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - \sum X^2)(N\sum y^2 - \sum Y^2)}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah indikator dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alur ukur variabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

2) Uji Multikolinieritas

Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

3) Uji Autokorelasi

Menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

- 4) Uji Heteroskedastisitas
 Menguji adakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.
- c. Uji Kuantitatif
- 1) Regresi Linier Sederhana
 regresi linear sederhana hanya memiliki satu variabel independen, berbeda dengan regresi berganda yang memiliki lebih dari satu variabel independen”. Model regresi sederhana adalah model regresi yang menggambarkan hubungan fungsional antara dua variabel saja, yaitu satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X).
 - 2) Regresi Linier Berganda
 Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses perencanaan dan rekrutmen dengan tujuan perusahaan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).
 - 3) Koefisien Korelasi
 Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199 = Sangat tidak erat
 0,20 – 0,399 = Tidak erat

0,40 – 0,599 = Cukup erat
 0,60 – 0,799 = Erat

- 4) Koefisien Determinasi
 Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain.

- d. Uji Hipotesis
- 1) Uji t
 Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.
 - 2) Uji F
 Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat

maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validasi

Tabel 4. 8
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kedisiplinan Kerja (X1)

Kedisiplinan Kerja (X1)			
No.Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.897	0.2461	Valid
2	0.849	0.2461	Valid
3	0.843	0.2461	Valid
4	0.850	0.2461	Valid
5	0.863	0.2461	Valid
6	0.892	0.2461	Valid
7	0.899	0.2461	Valid
8	0.877	0.2461	Valid
9	0.932	0.2461	Valid
10	0.919	0.2461	Valid
11	0.903	0.2461	Valid
12	0.902	0.2461	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pernyataan untuk variabel Kedisiplinan Kerja (X1), diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel. sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2461.

Tabel 4. 9
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kerjasama Tim (X2)

Kerjasama Tim (X2)			
No.Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.863	0.2461	Valid
2	0.935	0.2461	Valid
3	0.890	0.2461	Valid
4	0.914	0.2461	Valid
5	0.911	0.2461	Valid
6	0.922	0.2461	Valid
7	0.892	0.2461	Valid
8	0.901	0.2461	Valid
9	0.892	0.2461	Valid
10	0.920	0.2461	Valid
11	0.905	0.2461	Valid
12	0.880	0.2461	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 12 butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner untuk variabel Kerjasama Tim (X2), diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)			
No.Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.912	0.2461	Valid
2	0.924	0.2461	Valid
3	0.840	0.2461	Valid
4	0.926	0.2461	Valid
5	0.893	0.2461	Valid
6	0.888	0.2461	Valid
7	0.870	0.2461	Valid
8	0.943	0.2461	Valid
9	0.910	0.2461	Valid
10	0.905	0.2461	Valid
11	0.884	0.2461	Valid
12	0.930	0.2461	Valid

yaitu 0,2461.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 10 butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), diperoleh dari nilai r hitung $>$ r tabel. Disimpulkan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan semua item pertanyaan memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2461.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	0.784	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0.785	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.785	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kedisiplinan Kerja (X1) adalah 0,784, dengan lebih besar dari 0,60, dengan variabel Kerjasama Tim (X2) adalah 0,785 dengan nilai lebih besar dari 0,60, dan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,785 dengan nilai lebih besar dari 0,60. Dan hasil uji reliabilitas di atas diketahui 3 variabel diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogrov - Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50844817
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.071
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig.* (2-tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.149	1.454		1.478	.144		
	KEDISIPLIN A KERJA	.272	.109	.274	2.496	.015	.089	11.209
	KERJASAM A TIM	.682	.107	.701	6.371	.000	.089	11.209

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing- masing variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 0,089 dan Kerjasama Tim sebesar 0,089. Dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,01 dan nilai VIF variabel Kedisiplinan kerja sebesar 11,209 serta Kerjasama Tim sebesar 11,209.

Dimana berarti nilai tersebut lebih besar dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin - Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.966 ^a	.933	.931	3.56091	2.056

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEDISIPLINAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.056 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.005	.974		4.112	.000
	KEDISIPLINAN KERJA	.027	.073	.151	.365	.717
	KERJASAMA TIM	-.061	.072	-.356	-.857	.395

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari tabel di atas, Glejser test model pada variabel Kedisiplinan Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,717 dan Kerjasama Tim (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (sig.) sebesar 0,395 dimana keduanya nilai signifikansi (sig.) >0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitasi.

c. Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Regresi linier Sederhana Variabel Kedisiplinan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.958	1.848		1.600	.115
	KEDISIPLINAN KERJA	.935	.042	.943	22.502	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.958 + 0,935X1$.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.876 + 0,938 X2$.

Hasil Uji Regresi linier Sederhana Variabel Kerjasama Tim (X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.876	1.483		1.940	.057
KERJASAMA TIM	.938	.033	.962	28.161	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Analisis Regresi Linier berganda

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.149 + 0,272 X1 + 0,682 X2$.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.149	1.454		1.478	.144
KEDISIPLINAN KERJA	.272	.109	.274	2.496	.015
KERJASAMA TIM	.682	.107	.701	6.371	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KEDISIPLINAN KERJA	KINERJA KARYAWAN
KEDISIPLINAN KERJA	Pearson Correlation	1	.943**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,943 dimana nilai tersebut berada

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KERJASAMA TIM	KINERJA KARYAWAN
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	1	.962**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.962**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

pada interval 0,800-0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,962 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.966 ^a	.933	.931	3.56091	.933	432.559	2	62	.000

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEDISIPLINAN KERJA

Sangat kuat.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,966 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya variabel Kedisiplinan Kerja dan Kerjasama Tim mempunyai tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.943 ^a	.889	.888	4.54409	.889	506.330	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN KERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,889 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 89% sedangkan sisanya

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.962 ^a	0,926	0,925	3,70581	0,926	793,035	1	63	0,000

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM

sebesar (100-89%) = 11% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,926 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel kinerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.966 ^a	0,933	0,931	3,56091	0,933	432,559	2	62	0,000

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEDISIPLINAN KERJA

karyawan sebesar 93% sedangkan sisanya sebesar (100-93%) = 7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,933 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar (100-93,1%) = 6,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.958	1.848		1.600	.115
	KEDISIPLINAN KERJA	.935	.042	.943	22.502	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh thitung > ttabel (22.502 > 1,669) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara Kedisiplinan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Hasil Uji t Variabel Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.876	1.483		1.940	.057
	KERJASAMA TIM	.938	.033	.962	28.161	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Insani Medical Centre

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh thitung > ttabel (28.161 > 1,669) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi 0,00 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Insani Medical Centre.

2. Uji F

Hasil Uji F Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10969.773	2	5484.887	432.559	.000 ^b
	Residual	786.165	62	12.680		
	Total	11755.938	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KEDISIPLINA KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh Fhitung > Ftabel (432.559 > 2.753) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < sig. Atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kedisiplinan (X1) dan variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Insani Medical Centre

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.958 + 0,935X_1$, nilai korelasi sebesar 0,943 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 89% sedangkan sisanya sebesar 11% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($22.502 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.
- b. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.876 + 0,938 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,962 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 93% sedangkan sisanya sebesar 7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($28.161 > 1,669$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Kedisiplinan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.149 + 0,272 X_1 + 0,682 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,962 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 93,1%

sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($432.559 > 2.753$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kedisiplinan Kerja Dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aji, D. S., & Saefullah, H. (2023). Pengaruh Pengawasan, Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Jawamanis Rafinasi Cilegon. *Prosiding Amal Insani Foundation*, 2, 104-117.
- [2] Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- [3] Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah". *eProceedings of Management*, 6(1).
- [4] Anggraeni, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)
- [5] Astanto, D. (2021). "Pengaruh Kedisiplinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik".
- [6] Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). "Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Perso Balanced Scorecard:(Studi Universitas Tangerang Raya)" *EN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- [7] Bansich, T. O. (2020). "Pengaruh

- Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik “. (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara).
- [8] Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (n.d.). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- [9] Dea, G. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga (Doctoral dissertation)
- [10] Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen, 4(2), 135-146.
- [11] Ibrahim, F.E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316-325.
- [12] Imron, I. (2019). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai”. JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 5(1), 64-83.
- [13] Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(1), 17-34.
- [14] Lie, D., Loist, C., Inrawan, A., Dharma, E., & Ranuwisastri, Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Sama Tim Karyawan Non Medis Pada PT Horas Insani Abadi Pematangsiantar. Strategic: Journal of Management Sciences, 2(1), 25-31.
- [15] Mauli, M., & Wijayanto, P. (2021). Kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 5(2), 195-203.
- [16] Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang Cikupa Tangerang. Jurnal Semarak, 2(1), 64-69.