

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIME LOGISTICS JAKARTA SELATAN

Abdul Rahman Safiih¹, Hilda Melinia Safitry²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,
15415

E-mail: dosen02457@unpam.ac.id¹, hildamelisaf@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study to determine the effect of teamwork and work discipline on employee performance at PT Prime Logistics South Jakarta. The method used is a descriptive method with an associative approach. The sample collection technique in this research was a saturated sample with a sample of 61 respondents. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that teamwork has a positive and significant effect on employee performance by 83.2%. Partially testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(17.094 > 2,001)$, so that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between teamwork (X1) on employee performance (Y) at PT Prime Logistics South Jakarta. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance by 70.7%. Partially testing the hypothesis obtained t count $>$ t table or $(11,930 > 2,001)$, so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between work discipline (X2) on employee performance (Y) at PT Prime Logistics South Jakarta. Simultaneous hypothesis testing: Teamwork and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 85.6% while the remaining 14.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(171.843 > 3,16)$, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that there is a simultaneous positive and significant influence between teamwork and work discipline on employee performance at PT Prime Logistics South Jakarta.

Keywords: Team Work; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 83,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(17,094 > 2,001)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama tim (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 70,7%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(11,930 > 2,001)$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan. Uji hipotesis simultan Kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(171,843 > 3,16)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kerjasama tim dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan.

Kata Kunci: Kerjasama Tim; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Permasalahan kinerja karyawan di PT Prime Logistics Jakarta Selatan tampaknya mencakup beberapa aspek yang memengaruhi hasil kerja individu. Salah satu faktor kunci yang teridentifikasi adalah kurangnya kerjasama tim di antara karyawan, yang menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja yang tidak sesuai harapan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan komunikasi antar karyawan, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. yang mempengaruhi performa keseluruhan perusahaan. Selain itu, adanya karyawan yang memiliki waktu senggang tetapi tidak berpartisipasi dalam membantu rekan kerjanya dapat meningkatkan beban kerja bagi individu yang lain. Jika kolaborasi antar karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini dapat signifikan mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Berikut ini adalah data kinerja pada pada karyawan PT Prime Logistics di Jakarta Selatan dalam 4 tahun terakhir.

Tabel I. Data Pencapaian Muatan PT Prime Logistics Jakarta Selatan Periode tahun 2019-2022

| Tahun | Target | Terealisasi | Persentase | |
|-------|-----------|-------------|-------------|-------------------|
| | | | Terealisasi | Belum Terealisasi |
| 2019 | 3000 Truk | 2550 Truk | 85% | 15% |
| 2020 | 3000 Truk | 2250 Truk | 75% | 25% |
| 2021 | 3000 Truk | 2000 Truk | 66% | 34% |
| 2022 | 3000 Truk | 2400 Truk | 80% | 20% |

Sumber: PT Prime Logistics Jakarta Selatan

Hal ini terlihat dari uraian tabel diatas bahwa setiap tahunnya mengalami ketidakstabilan yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disebabkan oleh kurangnya kesadaran akan pentingnya menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktu yang sudah ditentukan.

Jika hal tersebut di biarkan secara terus menerus tentu akan berdampak buruk jika tidak dilakukan perbaikan, maka kinerja karyawan pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan ini akan terus mengalami ketidakstabilan. Hal ini ditegaskan dalam teori Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

tanggung jawab yang diberikan jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Secara umum kinerja karyawan terdapat elemen kuantitas dan kualitas hasil kerja, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dengan demikian dapat disimpulkan jika karyawan mampu memberikan kinerja optimal nya pada setiap arahan dan tanggung jawab yang diberikan, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurunnya kinerja karyawan pada PT Prime Logistics disebabkan oleh banyak hal, salah satu faktornya adalah kerjasama tim. Permasalahan kerjasama tim pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan yang masih belum maksimal.

Disiplin kerja merupakan sikap atau perbuatan yang dilakukan oleh karyawan dalam menaati peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dalam perusahaan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Permasalahan disiplin kerja PT Prime Logistics Jakarta selatan masih banyak ditemukan kurangnya disiplin karyawan terhadap peraturan perusahaan, tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan, sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik terhadap perusahaan. Maka dapat dilihat penilaian disiplin kerja karyawan dalam 4 tahun terakhir.

Tabel II. Data Disiplin Karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan Periode tahun 2019-2022

| No. | Komponen Nilai | Target | Pencapaian | | | |
|-----------|-----------------|--------|------------|------|------|------|
| | | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Pelaksanaan SOP | 100% | 85% | 82% | 86% | 82% |
| 2 | Etika kerja | 100% | 83% | 82% | 85% | 80% |
| 3 | Kehadiran | 100% | 84% | 82% | 83% | 80% |
| 4 | Keterlambatan | 100% | 76% | 75% | 82% | 80% |
| 5 | Izin | 100% | 83% | 84% | 79% | 81% |
| Rata-rata | | | 84% | 80% | 82% | 79% |

Sumber: PT Prime Logistics Jakarta Selatan

Hal ini terlihat dari uraian tabel diatas mengalami penurunan disiplin kerja yang disebabkan oleh pelaksanaan SOP, Etos Kerja dan

kehadiran belum mencapai tingkat disiplin kerja yang optimal.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus dan tidak melakukan perbaikan, maka akan berdampak buruk bagi PT Prime Logistics Jakarta Selatan dalam menjalankan operasionalnya untuk mencapai target perusahaan. Hal ini ditegaskan dalam teori Menurut Sutrisno (2016:86) “disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferredy Siagian (2020) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. Dalam penelitiannya berkesimpulan Hasil pembahasan dan kesimpulan menunjukkan bahwa kerjasama tim mempengaruhi perubahan Y sebesar 0,783 atau dengan kata lain pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 78,3%.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Farhan Elang, (2021) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo. Dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dalam penelitiannya berkesimpulan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

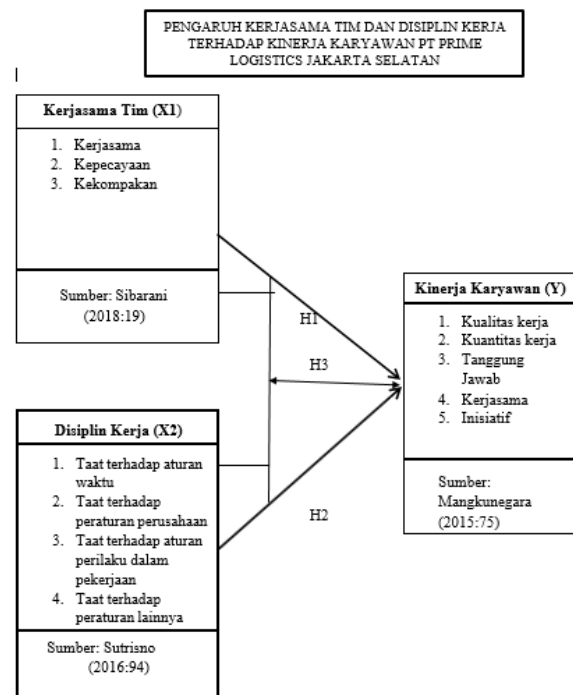
Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nova Syafrina (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suka Fajar Pekanbaru. Dalam penelitiannya berkesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Budi Yanti (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

Dalam penelitiannya berkesimpulan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok karena nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai thitung $(3,138) > ttabel(1,668)$ dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan gambaran dalam proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini. Selain itu juga dengan melihat kerangka berfikir dapat dilihat keterkaitan antara variabel independen (X1) dan (X2) dengan variabel dependen(Y). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan gambar kerangka berpikir seperti dibawah ini:



Gbr 1. Kerangka Berfikir

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2015: 63), “menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan”. Dari rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. $H_0^1 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Logistics Jakarta Selatan

$H_a^1 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan

2. $H_0^2 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan

$H_a^2 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan

3. $H_0^3 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan

$H_a^3 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dan waktu penelitian merupakan sumber data dan dianggap sebagai suatu populasi sehingga dapat diambil sebagai sampelnya. Penentuan tempat penelitian ini dianggap sangat penting karena berhubungan dengan data-data yang akan dicari oleh peneliti sesuai dengan fokus yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan di PT Prime Logistics yang beralamat di Jl. Triloka II Blok A No.9B, RT.3/RW.4, Pancoran, Jakarta Selatan 12780. Waktu Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang 8 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang akan digunakan bahan penelitian tersebut adalah PT Prime Logistics Jakarta Selatan sejumlah 61 orang karyawan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan yang berjumlah 61 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2017:308), “metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2017:133), “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Di mana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrumen yang dinyatakan dalam bentuk angka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 61 responden berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Untuk lebih jelasnya demografi responden dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

- Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa responden dengan persentase jenis kelamin pekerja pria yaitu sebanyak 50 orang atau 82%, sedangkan jenis kelamin wanita yaitu sebanyak 11 orang atau 18%.
- Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa responden usia 20-35 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 70%, usia 35-45 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 23%, usia > 45 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 7%.
- Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dapat dilihat responden karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 42 orang atau 69%, pendidikan Diploma yaitu sebanyak 11 orang atau 18%, pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 8 orang atau 13%.

**Uji Analisis Data
 Uji Validitas**

Tabel III. Uji Validitas (X1)

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|----|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,820 | 0,252 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,855 | 0,252 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,923 | 0,252 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,701 | 0,252 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,860 | 0,252 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,853 | 0,252 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,834 | 0,252 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,879 | 0,252 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,865 | 0,252 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,874 | 0,252 | Valid |

Sumber: Data Olahan 2023

Dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan variabel Kerjasama Tim (X1) semua pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total corrected item lebih besar dari 0,252. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel IV. Uji Validitas (X2)

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|----|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,885 | 0,252 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,817 | 0,252 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,759 | 0,252 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,923 | 0,252 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,928 | 0,252 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,919 | 0,252 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,902 | 0,252 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,932 | 0,252 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,930 | 0,252 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,899 | 0,252 | Valid |

Sumber: Data Olahan 2023

Dapat dilihat bahwa dari 10 pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) semua pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total corrected item lebih besar dari 0,252. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel V. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | rhitung | rtabel | Keterangan |
|----|---------------|---------|--------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,847 | 0,252 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,916 | 0,252 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,919 | 0,252 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,946 | 0,252 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,787 | 0,252 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,925 | 0,252 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,846 | 0,252 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,854 | 0,252 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,850 | 0,252 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,781 | 0,252 | Valid |

Sumber: Data Olahan 2023

Dapat dilihat bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) semua butir pernyataan valid, dimana semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total corrected item lebih besar dari 0,252. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel VI. Nilai Cronbach's Alpha

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .956 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .970 | 10 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .963 | 10 |

Sumber: Output SPSS (2023)

Disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel VII. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------------|-------------------------|-------------|------------------|
| | | | Kinerja Karyawan |
| N | | | 61 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 30.05 | |
| | Std. Deviation | 12.096 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .104 | |
| | Positive | .104 | |
| | Negative | -.098 | |
| Test Statistic | | | .104 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | | .095 |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | .093 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | |
| | | Upper Bound | .101 |
| | | | |
| a. Test distribution is Normal. | | | |

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14, diperoleh signifikansi $\alpha = 0,95$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ atau ($0,95 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

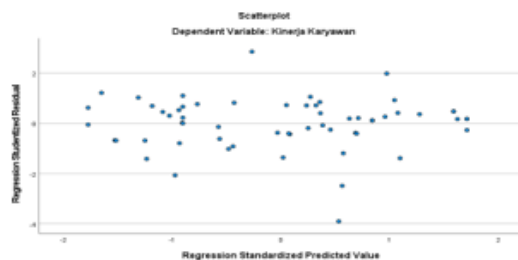
Tabel VIII. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kerjasama Tim | .316 | 3.166 |
| | Disiplin Kerja | .316 | 3.166 |

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas nilai Coefficients pada bagian Collinearity Statistics diketahui variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai Tolerance sebesar $0,316 > 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) $3,166 < 10,00$ artinya bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gbr 2. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar titik-titik pada grafik scatter plot tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel IX. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .925 ^a | .856 | .851 | 4.675 | 1.835 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | |

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,835 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dari variabel Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil analisis regresi linear sederhana yang dihitung menggunakan software system SPSS versi 27 sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,960 + 0,914 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,960 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kerjasama tim (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,960 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,914 bernilai (positif). nilai signifikansi juga $< 0,05$ yang juga menjadi asumsi dasar pengambilan keputusan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap Y.
- Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,518 + 0,882 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 0,518 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,518 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,518 bernilai (positif) yaitu menunjukkan bahwa arah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. nilai signifikansi juga $< 0,05$ yang juga menjadi asumsi dasar

pengambilan keputusan bahwa variabel X2 berpengaruh terhadap Y.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X1) Disiplin Kerja (X2) serta Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,489 + 0,688 X1 + 0,287 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan Nilai konstanta sebesar 0 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,489.

koefisien regresi variable Kerjasama Tim (X1) 0,688 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variable Kerjasama Tim, maka hal itu meningkatkan Kinerja sebesar 0,688 kali.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) 0,287, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Disiplin Kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,287 kali.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel X. Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel (X1) dan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .925 ^a | .856 | .851 | 4.675 |

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

Sumber: Output SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,851. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada interval 0,80 – 0,99 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Analisis Koefisien Determinan

Tabel XI. Koefisien Determinasi Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .925 ^a | .856 | .851 | 4.675 |

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

Sumber: Output SPSS 2023

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,856, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 85,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel XII. Hasil Uji T Variabel Kerjasama Tim (X1)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.960 | 1.655 | | 2.392 | .020 |
| | Kerjasama Tim | .914 | .053 | .912 | 17.094 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 2023

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (17,094 > 2,001) dari nilai signifikan 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan H1 Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (17,094 > 2,001) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kerjasama tim terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel XIII Hasil Uji T Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.518 | 2.698 | | -.192 | .848 |
| | Disiplin Kerja | .882 | .074 | .841 | 11.930 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (11.930 > 2,001) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H2 diterima atau

variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel XIV. Hasil Pengolahan Data Pengujian F Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 7511.261 | 2 | 3755.631 | 171.843 | .000 ^b |
| | Residual | 1267.591 | 58 | 21.855 | | |
| | Total | 8778.852 | 60 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: Output SPSS 2023

Dari tabel diatas, diperoleh F hitung = (171,843 > 3,16) atau (f hitung > f tabel) sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 diterima atau variabel Kerjasama Tim (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil hipotesis membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t variabel Kerjasama Tim dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, T hitung > T tabel (17,094 > 2,001) dengan ini probabilitas signifikan 0,000 < 0,005, dan nilai regresi $Y = 3,960 + 0,914 X1$. Dengan demikian apabila semakin baik tingkat Kerjasama Tim (X1) yang diperoleh, maka semakin meningkat Karyawan pada PT Prime Logistics di Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial H2 diterima atau variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian apabila semakin baik tingkat

Disiplin Kerja yang diperoleh maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil hipotesis membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t tabel, maka diperoleh t hitung > t tabel (11,930 > 2,001) dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,005, Dengan demikian apabila semakin baik tingkat Disiplin Kerja (X2) yang diperoleh, maka semakin meningkat Karyawan pada PT Prime Logistics di Jakarta Selatan.

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, hasil uji F / Uji Simultan menunjukkan besaran nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) dapat diketahui juga nilai sebesar sebesar 0,856 atau sebesar 85,6% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 85,6% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sisanya 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Prime Logistics di Jakarta Selatan yang menggunakan variabel kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- Kerjasama Tim (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prime Logistics di Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 3,960 + 0,914 X1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3,960 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kerjasama Tim (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 3,960. Hasil Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung > t tabel atau (17,094 > 2,001), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama tim (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan.

- b. Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Prime Logistics di Jakarta Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 0,518 + 0,882 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 0,518 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 0,518. Hasil Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($11,930 > 2,001$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan.
- c. Kerjasama Tim dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Prime Logistics di Jakarta Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 0,489 + 0,688 X_1 + 0,287 X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 0,489 diartikan bahwa jika variabel Kerjasama Tim (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,688 satuan dan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,287 satuan. Hasil Uji hipotesis simultan Kerjasama tim dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 85,6% sedangkan sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi faktor lain. Hasil Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($171,843 > 3,16$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kerjasama tim dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Prime Logistics Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Amelia, R. W., & Marbun, S. T. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(2), 1470-1478.
- [2] Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1276-1285.
- [3] Abdul Rahman Safiih (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Universitas Pamulang*. 15(2), 1979 – 0643.
- [4] Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 2598-9502.
- [5] Budi Yanti (2021). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok. *Jurnal Ensiklopedia*. 3(3), 2622-9110.
- [6] Eigis Yani Pramularso (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*. 1(2), 2550- 0791.
- [7] Fereddy Siagian (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administratoin and Educational Management*. 3(1), 2598-0742.
- [8] Farhan Elang (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA*. 1(2), 2775-9695.
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta:Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara.
- [10] Putri Handayani Siregar (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RS Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 1(1), 2407-2648.
- [11] Mega Romauly Tampubolon (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT. Pematang siantar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(3), 2599-3410.

- [12] Sugiyono. (2016). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”.Bandung: PT Alfabet.
- [13] Widiya Ananda (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. Journal of Economic, Management and Enterpreneurship Research. 1(3), 1979-0643.