

THE EFFECT OF TEAMWORK AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE OPERATIONAL DIVISION OF PT MUSTIKA ALAM LESTARI TANJUNG PRIOK, NORTH JAKARTA

Ahmad Sarmadi¹⁾, Rizky Rama Putra²⁾
YASI Learning Education¹⁾, Universitas Primagraha²⁾
Yasi.office@gmail.com^{1,2)}

Abstract

The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employees of the Operational Division of PT Mustika Alam Lestari Tanjung Priok, North Jakarta, employee performance problems must be resolved, the purpose of this study is to determine the effect of cooperation on employee performance, the effect of work discipline on employee performance and the simultaneous effect of cooperation team and work discipline on employee performance, quantitative research methods with descriptive approaches used to describe more informative data, random sampling techniques to determine the sample of this study as many as 68 respondents, the results of this study indicate that teamwork as a joint effort in achieving work goals in one operational division so as to achieve performance, as evidenced by the results of this study that there is an effect of teamwork (X1) on employee performance (Y) of 0.597 or 35.64%. Work discipline as a limit to employee behavior in carrying out work that must be achieved by work not from so that it can achieve employee performance, as evidenced by the results of research that the effect of work discipline (X2) on employee performance (Y) is 0.745 or 55.5% and there is the effect of cooperation team (X1) and work discipline (X2) simultaneously on employee performance (Y) of 56.85%.

Keywords: Teamwork, work discipline and employee performance

Abstrak

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional PT Mustika Alam Lestari Tanjung Priok Jakarta Utara, permasalahan kinerja karyawan harus diselesaikan, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh simultan Kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang lebih informatif, tehnik random sampling untuk mengetahui sampel penelitian ini sebanyak 68 responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim sebagai upaya Bersama-sama dalam mencapai tujuan kerja dalam satu divisi operasional sehingga mencapai kinerja, terbukti dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Kerjasama tim (X₁) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597 atau 35,64%. Disiplin kerja sebagai batasan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang harus dicapai dengan pekerjaan yang bukan dari tugasnya sehingga dapat mencapai kinerja karyawan, terbukti dengan hasil penelitian ini bahwa pengaruh Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,745 atau 55,5% dan terdapat pengaruh simultan Kerjasama tim (X₁) dan Disiplin kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 56,85%.

Kata kunci : Kerjasama tim, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

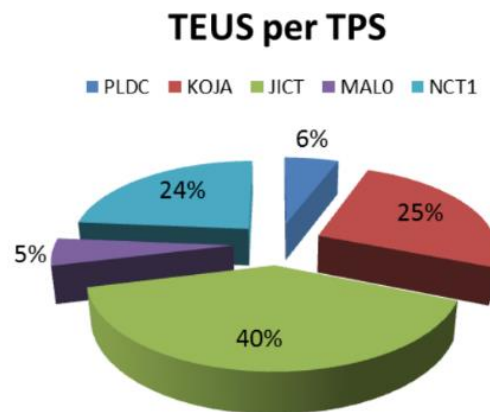
PENDAHULUAN

Tanjung priok telah lama menjadi icon Jakarta utara, Tanjung Priok sebagai lambang Pelabuhan antar moda laut, dimana masa colonial belanda menyebutkan bahwa tanjong priok tidak hanya memiliki Pelabuhan, namun sebagai icon lalu lintas berlabuh kapal laut yang sekedar berawal membantu kolonial Batavia hingga masa kini menjadi Pelabuhan tersibuk di Indonesia. Tidak dipungkiri juga jika Tanjong Priok telah menjadi pusat antrian dan banyaknya segala macam kegiatan yang berjubel, salah satunya antrian penumpang dan barang dari dan naik ke kapal di Pelabuhan Tanjung Priok.

PT Mustika Alam Lestari yang beralamat di Jalan Bitung Ujung No.1, Pelabuhan Tanjung Priok DKI Jakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia jasa layanan pelabuhan untuk perdagangan Internasional. Lingkup pelayanannya meliputi kegiatan delivery, receiving, behandle, monitoring of reefer, dan stevedoring.

Isu Sejak tahun 2004, PORT melalui PT Mustika Alam Lestari mengelola dermaga T300 di Pelabuhan Tanjung Priok dengan produktivitas mencapai 65 box per jam operasional kapal. Tetapi berbeda dengan adanya Satu permasalahan di pelabuhan Tanjung Priok adalah kongesti yang disebabkan oleh lamanya proses kontainer di pelabuhan. Dwelling time di pelabuhan terbesar Indonesia per Maret 2018 masih berada di angka 3,45 hari, belum sesuai dengan keinginan Presiden Joko Widodo yang menginginkan Dwelling Time di bawah 3 hari (Pitoko, 2018).

Gambar 1 proporsi Tanjung Priok per TPS

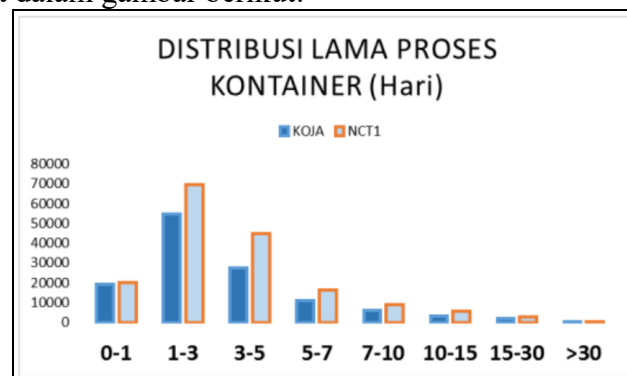


Dalam peranan kegiatan Pelabuhan di Tanjong Priok selalu terhubung dengan Sebagian divisi operasional dalam kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan baik perusahaan yang dibawah naungan pemerintah maupun swasta, perusahaan swasta yang memiliki peran dalam naik turun penumpang dan barang biasa dikenal sebagai perusahaan kapal, khususnya PT Mustika Alam Lestari (MAL).

Namun dalam divisi operasional mencakupi kegiatan harian PT MAL ini yang memang sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya, tugas dan tanggung jawab menjadi landasan pokok bekerja bagi SDM PT MAL, oleh

karena itu, pengkoordiniran SDM selalu ketat di terapkan khususnya mengenai kinerjanya, hal ini dikarenakan tergambar dari Misi PT MAL berupaya memberikan jasa pelayanan bongkar muat kapal dan penumpukan peti kemas yang efisien untuk meningkatkan daya saing pengguna jasa pelabuhan. Artinya jasa pelayanan yang diberikan secara langsung hanya dapat dilihat dari perilaku kerja atau kinerja.

Jika, tidak ada kinerja dari SDM (karyawan) dapat dikatakan tidak ada upaya pelayanan yang lengkap, jika penerimaan invoice barang masuk kedalam sistem, hanya dengan karyawanlah yang melakukan bongkar muat secara rapih dan memenuhi tuntutan para pelanggan. Sehingga pentingnya kinerja selalu dituntut dapat tercapai. Sebaliknya jika tanpa adanya karyawan sehari-hari akan mempersulit distribusi dan lama proses bongkar muat yang sesuai dengan invoice yang didatakan, lama proses harian dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 2 Sebaran Data Proses kontainer di TPS

Pada gambar tersebut terlihat bahwa lamanya pendistribusian container menjadi isu yang menimbulkan masalah bagi perusahaan, artinya masalah yang dirasakan perusahaan harus Kembali pada kinerja karyawan. Karenakan manusia sebagai penggerakan roda kegiatan harian atas barang dan antrian yang masuk dalam sistem perkapalan Pelabuhan dengan penanganan masalah antrian yang tinggi.

Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Artinya dengan kebersama-sama pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan yang tercatat sebagai tenaga kerja di PT MAL harus mencapai kinerja yang hasilnya jelas dan terukur, namun pencapaian kinerja karyawan tidak saja secara kebetulan melainkan secara Bersama-sama.

Kinerja karyawan tidak selalu tercapai secara individu namun terkadang berbeda dengan harapan hasil yang dituju dari tugas yang dilaksanakan seperti permasalahan baru dalam bekerja yang tidak dapat dipungkiri akan selalu terjadi kesalahan, dikarenakan tidak semua karyawan mampu bekerja secara Bersama, bahkan ada juga pekerja yang lebih giat secara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun pekerja yang memiliki perilaku berbeda ini akan membebaskan tujuan misi perusahaan yang memperkerjakannya. Kinerja karyawan muncul dapat saja berasal dari faktor yang

mempengaruhi kinerja, faktor ini lah yang terkadang menjadikan perilaku kerja karyawan berbeda-beda. Jika perilaku pekerja dalam melaksanakan pekerjaan selalu sama rata dan tidak ada perbedaan itu salah dan itu semacam kerja percetakan yang dilakukan oleh mesin artinya cetakan yang sama, namun berbeda dengan karyawan selaku manusia yang memiliki daya untuk menciptakan hasil kerja yang lebih baik, bahkan ada juga manusia dalam bekerja tidak memperbaiki kesalahan serta jauh dari harapan tujuan misi perusahaan.

Dibuktikan oleh Vallenia, atikah dan azijah (2022) yang menunjukkan berdasarkan hasil penelitiannya faktor disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji Koefisien determinasi menunjukkan besarnya 21,9%, artinya terbukti bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja. Dengan demikian dikatakan oleh Setiawan (2019) bahwa Disiplin itu tumbuh dari kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara kecedenderungan dan keinginan individu untuk berbuat sesuai dan dapat di peroleh atau karena kondisi tertentu dengan pembatasan peraturan yang diperlukan terhadap dirinya dan lingkungan tempat ia hidup. Artinya kinerja yang berasal dari pengaruh faktor disiplin memiliki kecenderungan dan keseimbangan berbuat sesuai dengan perolehan atau karena kondisi yang dibatasi dengan aturan terhadap diri karyawan itu sendiri. Sebaliknya, jika tidak ada aturan perusahaan yang tidak membatasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan tugasnya semakin tidak terkendali dan tentu akan berbeda dari harapan yang ingin dihasilkan dengan karyawan bekerja, sehingga lemahnya disiplin akan berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Hal ini tentu tidak di inginkan perusahaan khususnya dalam pekerjaan bongkat muat barang ke kapal dipelabuhan.

Selanjutnya dikatakan oleh Akbar (2018) secara empiris mengatakan Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi. Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Kemudian di buktikan secara empiris oleh Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021) bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Artinya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tak kalah penting ialah Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Menurut Paris, salas dan Bower (2020) bahwa Kerjasama tim ialah sekumpulan individu yang bersama-sama atau gabungan perilaku beberapa individu yang memiliki kemampuan, keterampilan dan perilaku kerja yang kemudian ditunjukkan untuk mendukung anggota tim Bersama mencapai tujuan kerja. Namun berbeda jika secara individu tidak ingin berkerjasama bahkan terbiasa kerja secara terpisah dan sendiri, maka tidak akan tercapai kinerja karyawan, selain itu kinerja yang tidak ada kerja secara Bersama-sama masih lemah untuk mencapai tujuan kerja. Lemahnya kinerja karyawan masih berdampak pada ketidak tercapaian misi perusahaan, disinilah permasalahan kinerja masih di perlukan penelitian sehingga jelas identifikasi masalahnya terlihat. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sehingga dapat melakukan pencegahan timbulnya permasalahan dimasa depan.

KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Kerjasama tim

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Bachtiar (2104:7) bahwa “Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Burn (2014) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi. Definisi kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri (Lawasi dan Triatmanto, 2017).

Dari berbagai definisi diatas bisa diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa latin Discere yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata Disciplina yang berarti pengajaran atau pelatihan. Namun sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk kepada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan secara luas disiplin dapat diartikan sebagai semacam pengaruh yang dirancang untuk membantu anak agar mampu menghadapi tuntutan lingkungan (Majid, 2020).

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dalam berbagai tempat dan keadaan, disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki. Apalagi bila konteksnya adalah organisasi atau lembaga pendidikan, sebab disiplin adalah hal yang sangat penting untuk pertumbuhan sebuah organisasi,

disiplin digunakan untuk memberikan pembiasaan terhadap peroses lembaga pendidikan agar nantinya dapat mendarah daging pada setiap individu dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan oleh lembaga tersebut. Disamping itu disiplin memberikan manfaat yang besar bagi dunia pendidikan dalam hal ini adalah untuk menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah ditentukan oleh institusi tersebut dan melahirkan siswa siswi yang memiliki perilaku serta ahlak yang baik.

Menurut Nitisemita (2019:199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Atmosudirjo dalam Wursanto (2015:146) “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi (2020:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Kuantitatif berkaitan dengan angka-angka. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji

hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi dalam penelitian ini di PT Mustika Alam Lestari. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terbukti adanya pengaruh signifikan secara positif masing-masing variabel maupun secara bersama-sama Kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) divisi operasional PT MAL di pelabuhan Tanjung Priok Jakarta utara. Dalam pembahasan penelitian ini di nyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

1. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 1

Pengaruh Kerjasama tim (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh Kerjasama tim (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pada nilai t_{hitung} sebesar 2.973. dengan T_{tabel} (0.678) dengan df $68 - 2 = 66$. Maka terima H_1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kerjasama tim (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan terima H_1 dan tolak H_0 . Demikian hipotesis pertama terbukti.

Perolehan nilai R square sebesar 0,934 yang berarti bahwa pengaruh Kerjasama tim (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597 atau 35,64%. dan sisanya 64,36% di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti fasilitas kerja.

Hasil penelitian ini ada kesesuaian dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darmanto (2016) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan. Responden penelitian adalah Pegawai Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah sebanyak 137 orang. Analisis data dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program AMOS v. 4,0 dan SPSS v. 16. Searah dengan Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan perbaikan kerjasama tim yang baik dan efektif, seperti meningkatkan antusiasme dalam bekerja, mengurangi konflik kerja, serta memperbaiki hubungan antar kelompok.

2. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 2

Pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Pada nilai, t_{hitung} sebesar 3.119. dengan T_{tabel} (0.678) dengan df $68 - 2 = 66$. Maka terima H_1 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan terima H_1 dan tolak H_0 .

Demikian hipotesis kedua terbukti. Perolehan nilai R sebesar 0,745 yang berarti bahwa pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,745 atau 55,5%, dan 44,5% di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan kerja dan sarana kerja.

Hasil penelitian ini terdapa kesesuaian dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017) menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Metode Penelitian Jenis penelitian menggunakan analisis data yaitu regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji parsial. Searah dengan

Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah yang menunjukkan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek.

3. Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh Kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa terbukti ada pengaruh simultan Kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja karyawan (Y). Pada table anova uji F dikarenakan $F_{hitung} = 42,818 > F_{tabel} = 2,74$. Maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa pengaruh simultan Kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) secara signifikan dan positif. Selanjutnya pada nilai R square sebesar 0,754 atau 56,85% yang berarti bahwa terdapat pengaruh secara simultan simultan Kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 56,85%, dan nilai lainnya 43,14% di pengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti prestasi kerja, keterampilan kerja dan gaya kepemimpinan juga lainnya.

Hasil penelitian ini terdapat kesesuaian dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeni Nata Liyas dan Reza Primadi (2017) menunjukkan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kerjasama tim, kepemimpinan, dan motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian untuk simpulan penelitian ini, peneliti Menyusun kedalam tiga poin simpulan.

1. Kerjasama tim sebagai upaya Bersama-sama dalam mencapai tujuan kerja dalam satu divisi operasional sehingga mencapai kinerja, terbukti dengan hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh Kerjasama tim (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,597 atau 35,64%.
2. Disiplin kerja sebagai batasan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang harus dicapai dengan pekerjaan yang bukan dari tugasnya sehingga dapat mencapai kinerja karyawan, terbukti dengan hasil penelitian ini bahwa pengaruh Disiplin kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,745 atau 55,5%
3. Kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan secara Bersama maupun secara individu sehingga memaksimalkan kinerja karyawan itu sendiri, terbukti bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari Kerjasama tim dan disiplin, terbukti bahwa terdapat pengaruh secara simultan Kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 56,85%.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji Pitoko, Ridwan Dan B Alexander, Hilda, 2016, "Pasar Properti Di Indonesia Bakal "Booming" Kedua Akhir 2016", Available Online At : [Http://Www.Kompas.Com/Read/2016/06/16/Pasar.Properti.Indonesia.Bakal.B o Oming.Kedua.Akhir.2018](http://Www.Kompas.Com/Read/2016/06/16/Pasar.Properti.Indonesia.Bakal.B o Oming.Kedua.Akhir.2018).
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jiaganis, Vol. 3 (2). 1-17
- Alex S Nitisemito, 2011, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Fahmi, A. (2020). Efektifitas Kerja Kepala Sekolah Dengan Gaya Kepemimpinan Kharismatik . Jurnal Visionary (Vis), Vol. 10 (2). 32-36.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multitarive Dengan Program Spss (Ed.4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana
- Riadi, Edi. (2016). Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan Ibm Spss). Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. (2018). Perilaku Organisasi, Jilid Ii, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan

- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran Dan Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2016, Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta,Bandung.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- Wiratna Sujarweni, 2015. Akuntansi Sektor Publik. Mona (Ed). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wursanto. 2015. Dasar-Dasarmanajemen Personalia. Jakarta: Dian Pustaka.