

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisula Ulung Mega Surya, Kecamatan Kabawetan, Kabupaten Kepahiang

The Effect Of Teamwork And Work Discipline On Employee Performance At PT. Trisula Ulung Mega Surya, Kecamatan Kabawetan, Kabupaten Kepahiang

Dayu Dwi Pangestu 1¹⁾; Taufik Bustami²⁾

¹⁾ *Ekonomi dan Bisnis/ Universitas Muhammadiyah Bengkulu*

Email: ¹⁾ dayudwi342@gmail.com ;

How to Cite :

Dwi Pangestu, dayu., Bustami, taufik., (2024). Pengaruh Kerja sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisula Ulung Mega Surya, Kecamatan Kabawetan, Kabupaten Kepahiang. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi Islam 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [xx Month xxxx]

Revised [xx Month xxxx]

Accepted [xx Month xxxx]

KEYWORDS

Performance of employees,
Teamwork, Work Discipline

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Ulung Mega Surya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang bekerja di PT. trisula Ulung Mega Surya. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, dan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas data uji reliabilitas data, uji normalitas data, uji korelasi, serta uji regresi. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah diperoleh nilai signifikan = 0,000 dan $r_{x1y} = 0,788$ sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan di PT. Trisula Ulung Mega Surya, dengan memiliki hubungan dalam kategori kuat, diperoleh nilai signifikan = 0,000 dan $r_{x2y} = 0,553$ sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Trisula Ulung Mega Surya, dengan memiliki hubungan dalam kategori sedang. Sert terdapat hubungan yang signifikan antara kerjasama tim dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Trisula Ulung Mega Surya, dengan memiliki hubungan dalam kategori sangat kuat karena diperoleh nilai signifikan = 0,000 dan $r_{x1x2} = 0,520$.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of teamwork and work discipline on the performance of employees at PT. Trisula Ulung Mega Surya. This type of research is quantitative research. The sample in this study were 100 employees who worked at PT. Trisula Ulung Mega Surya. Data collection techniques in this study used observation and questionnaires. Data analysis techniques in this study were data validity tests, data reliability tests, data normality tests, correlation tests, and regression tests. The results of the research that has been done is that there is a significant relationship between teamwork and employee performance at PT. Trisula Ulung Mega Surya, by having a relationship in the strong category, there is a significant relationship between work discipline and employee performance at PT. Trisula Ulung Mega Surya, with a relationship in the moderate category. And there is a significant relationship between teamwork and work discipline with the performance of employees at PT. Trisula Ulung Mega Surya, by having a very strong relationship in the category.

PENDAHULUAN

Setiap bisnis harus menghadapi persaingan ketat dari perusahaan global di era pasar persaingan global. Setiap bisnis harus selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan karena persaingan

yang semakin sengit dan banyaknya pesaing. Mereka harus berusaha memenuhi harapan pelanggan dengan lebih memuaskan dari pada yang dilakukan para pesaing. Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak keterampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam mencapai keberhasilan organisasi, dan dapat dilihat dalam karya, bakat, kreativitas, dan efektivitas kinerja kegiatan organisasi. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia, dan memastikan bahwa sumber daya manusia berfungsi dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting (Lawasi & Tiatmanto, 2017). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi. Pimpinan perusahaan harus sadar bahwa mereka harus membantu karyawan mereka dengan memberikan suasana kerja yang nyaman, memberikan motivasi, menciptakan disiplin kerja yang baik, mengembangkan tim kerjasama, dan memberikan imbalan yang sesuai. Namun, organisasi sebenarnya tidak memperhatikan pengelolaan SDM yang baik. Namun, sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan adalah komponen penting dari perusahaan, dan kinerja mereka mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk menyelesaikan proses pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan juga membutuhkan tim kerja yang solid. Jika karyawan atau perusahaan tidak bekerja sama dengan baik, pekerjaan organisasi tidak akan terselesaikan. Tim kerja, juga dikenal sebagai tim kerja, adalah kelompok orang yang berupaya menghasilkan hasil yang lebih baik daripada jumlah masukan pribadi mereka (Mubarak, 2015). Melalui upaya yang terkoordinasi, tim kerja menghasilkan sinergi positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tim lebih penting daripada kinerja individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun demikian, kerja sama tim juga harus efektif agar kinerja karyawan dan hasil kerja lembaga meningkat. Disiplin kerja adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja, selain kerja sama tim. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang bertujuan untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan organisasi (Aromega et al., 2019). Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk ke dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu memiliki aturan, nilai, dan norma sendiri yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakatnya. Begitupula organisasi, organisasi memiliki aturan-aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawannya. Maka dari itu, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam berorganisasi. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manajer HRD yang dilakukan peneliti di PT. Trisula Ulung Mega Surya, diperoleh bahwa masih kurangnya kerjasama tim di PT. Trisula Ulung Mega Surya. Ini terlihat dari masalah yang muncul. Manajer HRD mengatakan bahwa karyawan sering saling menyalahkan atas kesalahan mereka saat melakukan tugas. Selain itu, disiplin kerja karyawan di PT. Trisula Ulung Mega Surya juga tergolong masih rendah. Ini ditunjukkan oleh banyaknya karyawan yang tidak profesional yang memanfaatkan waktu mereka dengan cara-cara seperti datang terlambat, tidak memulai pekerjaan saat masuk jam kerja, pulang lebih awal tanpa izin, dan seringkali bekerja tanpa mengikuti prosedur operasional standar. Karyawan PT. Trisula Ulung Mega Surya diharuskan melakukan pekerjaan yang baik agar perusahaan dapat berkembang. PT. Trisula Ulung Mega Surya mengharapkan kinerja yang lebih baik dari karyawannya akan berdampak positif pada kinerja mereka sendiri.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam organisasi, kinerja merupakan hasil dari berhasil atau tidaknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja didefinisikan sebagai bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka disebut kinerja karyawan. Indikator keberhasilan biasanya digunakan untuk menilai tugas-tugas tersebut. Akibatnya, seorang karyawan dapat diidentifikasi telah mencapai tingkat kinerja tertentu (Lawasi & Tiatmanto, 2017). Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syafriana, 2017). Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah perusahaan dalam upayanya untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Kinerja biasanya identik dengan proses pekerjaan di kalangan karyawan suatu perusahaan. Karena kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan tersebut (Setiobudi, 2017). Kinerja merupakan variabel tidak bebas (variabel terikat) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam tercapainya tujuan organisasi. Artinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (variabel independen) akan berdampak pada kinerja, baik secara negatif maupun positif (Aromega et al., 2019). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mempunyai arti dalam kinerja

tujuan organisasi.

Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai kepuasan semua pihak yang terlibat. (Mubarak, 2015). Tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua atau lebih orang yang bekerja sama dan bekerja sama untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu. Cara terbaik untuk menyatukan seluruh karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka bersama-sama adalah melalui tim kerja, yang memungkinkan hasil yang lebih baik (Lawasi & Tiatmanto, 2017). Tim adalah kelompok orang-orang dengan tujuan yang sama. Pentingnya kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor di antaranya, pemikiran dua orang atau lebih jauh lebih baik dibandingkan satu orang, sesuatu yang dihasilkan sebuah tim lebih baik dibandingkan yang dihasilkan individu, anggota organisasi dapat mengenal satu sama lain dengan baik karena adanya tim kerjasama, dan komunikasi menjadi lebih baik dengan tim kerjasama (Rahmawati & Supriyanto, 2020). Tim Kerjasama adalah sistem kerja kelompok yang menggabungkan berbagai keahlian dengan tujuan yang jelas dan didukung oleh komunikasi dan kepemimpinan menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu. (Susanti et al., 2021). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kelompok orang-orang dengan tujuan yang sama untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada kinerja individu.

Pengertian Disiplin Kerja

Didasarkan pada kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan aturan organisasi, disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang berusaha untuk mematuhi semua aturan organisasi (Helmi, 2011). Disiplin berarti menghormati dan menghargai satu sama lain, mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan, dan siap mengambil tindakan dan menerima sanksi jika seorang karyawan melanggar peraturan atau undang-undang perusahaan (Syafrina, 2017). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Ahmadi & Sulistyono, 2018). Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Aromega et al., 2019). Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan seberapa akurat alat pengukur itu mengukur apa yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas alat, semakin akurat alat pengukur mengukur data. Uji Validitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Ket :

X_i = Variabel bebas

Y_i = Variabel Terikat

N = Jumlah Sampel

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument yang digunakan berkorelasi signifikan terhadap skor total (Valid), begitupun sebaliknya (Amanda et.al, 2019). Dalam pengambilan sampel apabila sampennya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil antara 10% - 25% atau lebih (Arikunto dalam Alwi, 2015). Sehingga uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan memberikan angket kepada 10 orang karyawan UMKM Kerupuk Singkong (Opak) di Desa Bogor Baru.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat yang sama. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha* (α) berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_j^2}{s_t^2} \right)$$

Ket :

s_t^2 = Varian skor total seluruh instrument atau item pertanyaan

s_j^2 = Varian skor instrument atau item pertanyaan ke-j

K = jumlah instrument atau item pertanyaan yang diujikan

Kriteria suatu data dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila nilai *Cronbach's alpha* (α) > 0,6 (Amanda et.all, 2019). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas akan dilakukan menggunakan SPSS.

Uji Korelasi Linear berganda

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

X_i = Variabel bebas

Y_i = Variabel Terikat

N = Jumlah Sampel (Hasan, 2008)

Untuk mengadakan interpretasi beberapa koefisien korelasi dapat dipakai, maka bisa dipedomani kriteria berikut :

Tabel 1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
$0,80 < \rho \leq 1,000$	Sangat Kuat
$0,60 < \rho \leq 0,80$	Kuat
$0,40 < \rho \leq 0,60$	Sedang
$0,20 < \rho \leq 0,40$	Rendah
$0,00 \leq \rho \leq 0,20$	Sangat Rendah

Koefisien Determinasi (R^2)

Kemudian dilakukan uji koefisien korelasi antara variabel-variabel untuk menguji signifikansi dari r yang diperoleh. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi tinggi badan dan kekuatan otot tungkai terhadap hasil lari jarak pendek. Ditemukan dengan koefisien determinasi dengan rumus :

$$K = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi sederhana

K = 100% (Hasan, 2008)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas data. Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau mempunyai pola seperti distribusi normal. Uji normalitas menggunakan rumus *Liliefors* dengan rumus:

$$\text{Rumus : } z_i = \frac{x_i - \bar{X}}{s}$$

Keterangan :

Zi = Angka Baku

Xi = Angka Pada Data

X = Nilai Rata-Rata

S = Simpangan Baku (Hasan,2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014) mendefinisikan uji validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkapkan. Uji validitas dapat digunakan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung > r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung < tabel maka item dinyatakan tidak valid

Tabel 2

Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correted Item Pernyataan Total Correlation	T Tabel	Keterangan
kerjasama tim(X1)	1	.817	0.444	Valid
	2	.720	0.444	Valid
	3	.653	0.444	Valid
	4	.548	0.444	Valid
	5	.763	0.444	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	.781	0.444	Valid
	2	.864	0.444	Valid
	3	.907	0.444	Valid
	4	.863	0.444	Valid
	5	.906	0.444	Valid
Kinerja karyawan (Y)	1	.709	0.444	Valid
	2	.899	0.444	Valid
	3	.720	0.444	Valid
	4	.779	0.444	Valid
	5	.885	0.444	Valid

Dari hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan *SPSS for Windows versi 25*. Hasil dapat dinyatakan valid dengan kriteria pada output Alpha Cronbach pada kolom Correted Item-Total Correlation jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Menurut Imam Ghozali (2005), suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

Hasil Alpha Cronbach $> 0,60$ = reliable

Hasil Alpha Cronbach $< 0,60$ = tidak reliable

Tabel 3

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Keterangan
kerjasama tim (X1)	.741	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	.910	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	.859	Reliabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for Windows*. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dimana, Hasil Alpha Cronbach $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

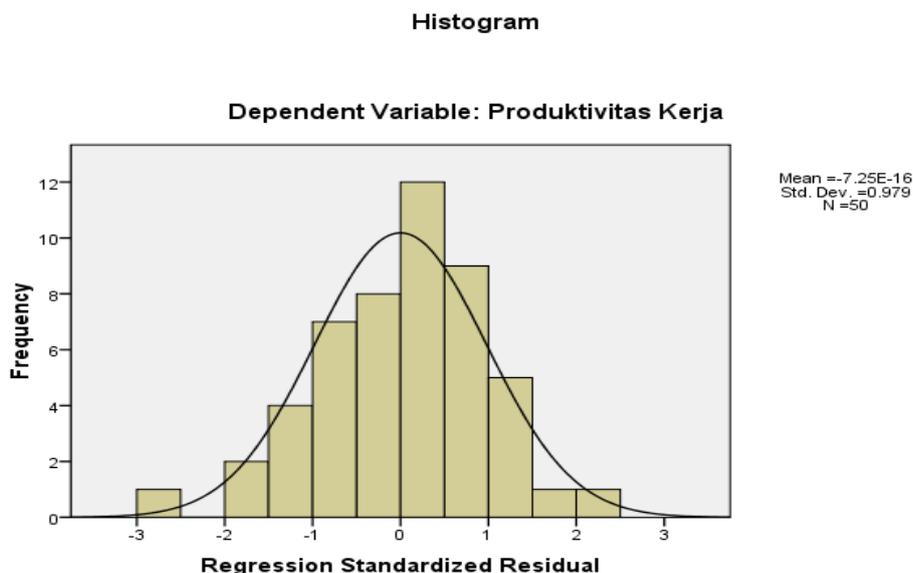
Sebelum dilakukan analisis regresi sebelumnya dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi tersebut. Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Metode dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik yaitu: Normalitas, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat *Normal Probability Plot (P-plot)* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah :

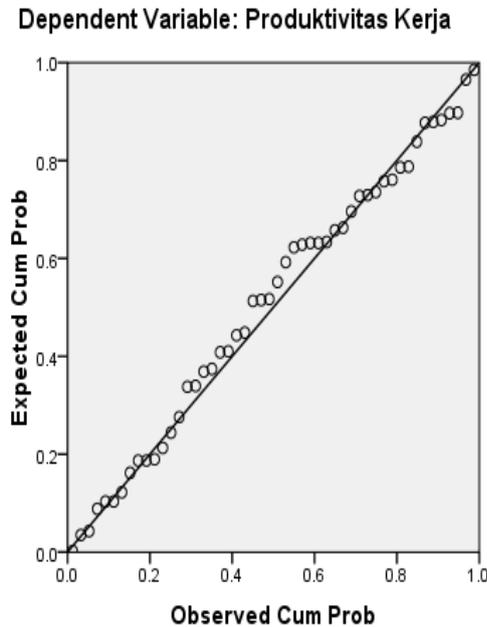
- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali,2011).

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik histogram diatas dan normal (*P-P plot*) mempertegas bahwa model regresi yang di peroleh berdistribusi normal, dimana sebaran data berada disekitar garis diagonal. Yang mana grafik histogram sangat jelas mengikuti kurva normal, meskipun ada beberapa data yang tampak outlier, namun secara garis besar distribusi data mengikuti kurva normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Di dalam uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berhubungan secara linier. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi diatas 0,1 dan VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat gangguan multikolineritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

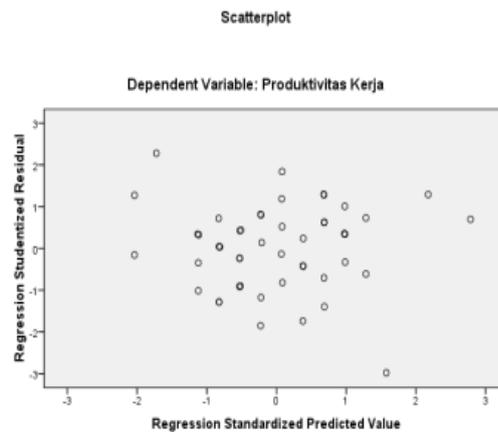
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kerjasama tim (X_1)	0.812	1.231	Non Multikolinearitas
2	disiplin Kerja (X_2)	0.812	1.231	Non Multikolinearitas

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas dalam data penelitian ini. Artinya antara variabel (X_1) dan (X_2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidak varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Data Analisis Uji Heteroskedastisitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.787	2.709		1.029	.309		
	Kepuasan Kerja	.421	.130	.380	3.228	.002	.812	1.231
	Motivasi Kerja	.429	.118	.429	3.637	.001	.812	1.231
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja								

Dari perhitungan menggunakan *SPSS for Windows* didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 2.787 + 0.421X_1 + 0.429X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim (X_1) dan variabel Disiplin kerja (X_2), nilainya sama dengan 0 maka variabel produktivitas kinerja karyawan (Y) tetap besar 2.787, hal ini berlaku saat dilakukannya penelitian.
2. $\beta_1 X_1 = 0.421$
Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X_1) mempunyai makna bahwa apabila kerjasama tim (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan (Y) pada Karyawan Pt trisula iling mega surya Provinsi Bengkulu sebesar 0.421 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.

- $\beta_2 X_2 = 0.429$
Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) mempunyai makna bahwa apabila Disiplin kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada Karyawan CV. Yahyo Provinsi Bengkulu sebesar 0.429 dengan asumsi atau tanggapan variabel lain tetap.
- Hasil penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan (Y) adalah motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0.429 dan variabel kerjasama tim (X_1) sebesar 0.421.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk dapat mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). maka dari perhitungan menggunakan SPSS for Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.447	1.534
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Berdasarkan table 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisienn determinasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.447, yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel kerjasama tim (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 44.7% terhadap variabel produktivitas kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu, sedangkan sisanya sebesar 55.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivas kerja karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu, diketahui bahwa pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja itu sendiri. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda, $Y = 2.787 + 0.421X_1 + 0.429X_2$ dan besarnya pengaruh tersebut terlihat dari koefisienn detterminasi berganda atau *Adjusted R square* (R^2) = 0.447 yaitu sebesar 44.7% sedangkan sisa 55.3% dipengaruhi variabel lain.

Pengaruh kerjasama tim (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja di ukur melalui 5 (lima) item pernyataan atau indikator penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan (Y) pt trisula ulung mega sutya Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari nilai probalitas (sig) $0.002 > \alpha 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya kerjasama tim (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Kreitner dan Kinicki (2015) Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang merka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mia Andriani dan Neneng Yanti (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Jadi dari hasil penelitan yang telah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu. Karena kepuasan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaiknya PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu harus meningkatkan lagi dalam pemberian kompensasi maupun apresiasi untuk karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolah atau pimpinan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu hendaknya memberikan pelatihan ataupun pengembangan diri untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh disiplin Kerja (X_2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi kerja di ukur melalui 5 (lima) item pernyataan atau indikator penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT TRISULA

ILING MEGA SURYA Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitas (sig) $0.001 > \alpha 0.05$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Sirait (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sururin dkk. (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan memberikan motivasi yang lebih terhadap karyawan seperti memberikan bonus atau hal lainnya yang bisa mendorong karyawan agar lebih semangat dan produktif dalam bekerja sehingga dengan memberikan motivasi yang lebih baik akan bisa membuat karyawan memberikan hasil kerja yang baik.

Pengaruh kerjasama tim(X_1) dan disiplin Kerja (X_2) Terhadap kinerja karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan 5 (lima) item pernyataan atau indikator, hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim(X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji f dengan nilai probabilitas (sig) $0.000 > \alpha 0.05$ H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kerjasama tim(X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan teori Robbins (2011) bahwa seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas. Karyawan yang bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi. Sedangkan menurut Sirait (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh T. Syahril Daoed (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh signifikan kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tingginya motivasi karyawan akan lebih bersemangat serta bekerja keras untuk mendapatkan kinerja terbaik. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga secara otomatis produktivitas kerja karyawan juga meningkat. Maka dari itu seorang karyawan hendaklah termotivasi oleh atasan maupun memotivasi diri sendiri untuk mencoba sesuatu yang baru, agar mendapatkan kepuasan kerja tersendiri serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRISULA ILING MEGA SURYA Provinsi Bengkulu, maka dapat diambil kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu, termasuk pada kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis tersebut diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu, termasuk pada kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis tersebut diterima.
3. Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TRISULA ILING MEGA SURYA Provinsi Bengkulu Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu, termasuk pada kriteria H_a diterima dan H_0 ditolak atau hipotesis tersebut diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan berkaitan dengan hasil penelitian yakni:

1. Jika dilihat dari tanggapan responden mengenai indikator pada variabel kerjasama tim (X_1), yang mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.92 (Baik). Artinya kerjasama tim dalam melakukan pekerjaan pada karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jadi, PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu harus meningkatkan lagi dalam pemberian kompensasi maupun apresiasi untuk karyawan yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Jika dilihat dari tanggapan responden pada variabel disiplin kerja (X_2), mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.88 (Baik). Artinya, motivasi kerja pada karyawan PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan kerja lebih memperhatikan dan disiplin berupa apresiasi terhadap kinerja karyawan terbaik baik berupa finansial atau materil maupun promosi jabatan.
3. Jika dilihat dari tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan (Y), yang mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3.88 (Baik). Maka hendaknya pimpinan atau pengelolah PT TRISULA ULUNG MEGA SURYA Provinsi Bengkulu berperan aktif dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., & Sulistyono. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor*. 15(02), 203–210.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado*. 7(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasan, M. I. (2008). *Statistik Inferensif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (2011). DISIPLIN KERJA. *Buletin Psikologi*, 2, 32–42.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastima*, 2, 316–325.
- Kusuma, A. W. H. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PT. Pindad Turen. 2005–2003, 8.5.2017, 77–87.
- Lawasi, E. S., & Tiatmanto, B. (2017). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN*. 1(1), 2374–2376.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Emba*, 2(4), 514–523.
- Mubarak, F. (2015). Faktor dan Indikator Mutu Pendidikan Islam. *Management of Education*, 1(1), 10–18. <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/342/258>
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). *Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Implementasi Manajemen Mutu Terpadu*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Penelitian*. ALFABETA.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

- Taroreh, I. M. (2014). *Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, pelatihan, Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama TIM Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph di Indonesia.*
- Widyaswari, R., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 28–37.
- Yanti, B. (2021). Analisa Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Solok. *Jurnal Ensiklopedia*, 2(3), 142.