



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1

Ima Rolastiur Teresia Sihombing¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen, Medan
ima.sihombing@student.uhn.ac.id

Abstrak

Dalam struktur operasional perusahaan, potensi sumber dayamanusia pada dasarnya menjadi salah satu aset kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu parameter yang dapatdigunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. (1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?, (2) Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?, (3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?. (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden karyawan PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). (2) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). (3) Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). Diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,764. Hal ini berarti sebesar 76,4% variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerjasama tim. Sementara sisanya 23,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Produktivitas Karyawan

Abstract

In the operational structure of the company, the potential of humanresources is basically one of the key assets that play an important role in achieving organizational goals. One parameters that can be used to assess the quality of human resources is work productivity. If employee work productivity is optimal, it will be easier to achieve organizational or institutional goals. (1) How does work discipline influence employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)? (2) How does teamwork affect employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)? (3) How do work discipline and teamwork together affect employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)?. (1) To identify and analyze the effect of work discipline on employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), (2) To identify and analyze the effect of teamwork on employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), (3) To and analyze the effect of work discipline and teamwork together on employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis method using SPSS version 25. The number of samples in this study were 73 respondents of PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) employees. (1) Work Discipline has a positive and significant effect on employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). (2) Teamwork hasa positive and significant effect on employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). (3)



Work Discipline and Teamwork have a positive and significant effect on employee productivity at PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero). The Adjusted R Square (R^2) value is 0.764. This means that 76.4% of variations in employee productivity are explained by work discipline and teamwork. While the remaining 23.6% is explained by other variables not observed in this study.

Keywords: *Work Discipline, Teamwork, Employee Productivity*

Diterima Redaksi : 20-8-2024 | Selesai Revisi : 28-10-2024 | Terbit : 31-10-2024

PENDAHULUAN

Dalam struktur operasional perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya menjadi salah satu aset kunci yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber dayamanusia menjadi esensial bagi keberhasilan perusahaan sebab keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja tidak cukup. Faktor manusia menjadi elemenkrusial karena manusia memiliki perilaku, emosi, intelegualitas, dan tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang optimal menjadi hal yang sangat diperlukan bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu parameter yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah produktivitas kerja. Apabila produktivitas kerja karyawan optimal maka semakin mudah mencapai tujuan organisasi atau institusi. Produktivitas kerja merupakan usaha yang telah dikerjakan oleh seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang lebih baik atau kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Tidak ada kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan untungatau laba. Peningkatan mutu kerja sebagai sumber daya manusia yang menentukan suatu keunggulan yang bersaing bagi perusahaan. PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) menuntut setiap sumber daya manusianya untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya. PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas untuk memastikan karyawan mampu memberikan dampak positif dan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah disiplin kerja (Sedarmayanti, 2017:198). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019:444). Disiplin kerja mengacu pada tingkat ketaatan dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk menjaga fokus dalam bekerja. Kedisiplinan adalah sikap kesadaran mematuhi aturan-aturan yang pada suatu hal memahami akan pentingnya perintah dan larangan yang berlaku dan mengerti konsekuensinya jika tidak dipatuhi. Disiplin kerja



**Jurnal Bisnis dan Manajemen,
Vol 2, No 2 Oktober 2024
ISSN: 3025-9363 (online)**

memuat suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan norma dan kebijakan yang berlaku. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Disiplin kerja merupakan hal yang harus selalu dijaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan agar karyawan menjadi terbiasa melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan agar ketidakproduktifan dapat diminimalisir. Tanpa adanya disiplin yang kuat, perusahaan tersebut akan menghadapi kesulitan dalam mencapai sasaran atau tujuannya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kerjasama tim (Triatmanto, 2017:51). Kerjasama tim memiliki potensi untuk meningkatkan kerja dan produktivitas antara berbagai divisi yang ada dalam perusahaan. Biasanya tim terdiri dari berbagai keahlian individu yang beragam, yang dapat dijadikan sumber daya yang kuat dalam mencapai tujuan di perusahaan. Kualitas keputusan dan tingkat kreativitas yang dihasilkan melalui kerjasama tim jauh lebih baik daripada yang bisa diberikan oleh individu yang bekerja sendirian. Selain karena kepastian keterkaitan pekerjaan antar individu satu dengan individu lain dalam suatu divisi atau perusahaan, maka kerjasama tim sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Keuntungan yang diperoleh melalui kerjasama tim adalah sinergi yang tercipta melalui kolaborasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan bisa memenuhi sasaran capaian yang telah ditetapkan.

Sebagaimana yang dinyatakan Pandelaki (2018:85), bahwa kerjasama tim merupakan adanya beberapa individu yang saling bekerja sama dan saling memiliki kesamaan visi dan misi untuk mencapai target yang hendak dicapai dalam organisasi. Kerjasama tim hanya akan berhasil jika semua pihak yang terlibat mendapatkan keuntungan dan pencapaian bersama. Jika ada satu pihak yang merasa dirugikan maka kerjasama tim tidak dapat disebut berhasil dan tujuannya belum tercapai. Namun di atas kepentingan mutlak terkait kerjasama tim yang harus dimiliki tiap instansi, ada juga beberapa tantangan yang dihadapi saat akan bekerja sama. Tantangan ini bisa berasal dari pimpinan, sesama karyawan dalam divisi, atau bahkan peranan teknologi yang telah mempengaruhi dinamika kerjasama tim. Pengaruh sumber daya yang memiliki latar belakang dan kemampuan yang berbeda-beda menjadi salah satu faktor penghambat kerjasama tim.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Ibu Kasih Dwi Yanti selaku *Regional Division Head* Pelayanan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero), permasalahan kerjasama tim yang terjadi adalah kurangnya kekompakan karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individual dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih jika pekerjaan mereka selesai maka tugasnya sudah siap dan kadang acuh terhadap pekerjaan karyawan lain yang belum selesai. Mereka tidak menawarkan bantuan satu sama lain dan komunikasi mereka juga kurang serta



interaksi yang kadang tak terlihat.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akhmad (2021) ditemukan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerjaterhadap produktivitas karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin. Penelitian yang dilakukan oleh Layla dkk (2019) ditemukanhasil penelitian bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Serta penelitian yang dilakukan oleh Delitha dkk (2022) ditemukan hasil bahwa baik kerjasama tim maupun disiplin kerja yang baik memiliki dampak yang positif dan signifikan pada performa karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Menurut Sinungan (2014:12), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.Sementara definisi lain mengatakan produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik darikemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaanyang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan (Sutrisno, 2015:102). Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

Dari definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil (*output*) dan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan untuk memperoleh keuntungan dengan optimal menggunakan fasilitas yang ada dan kemampuan sumber daya manusia.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:192), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan sesuai ketetapan. Dengan kata lain, disiplin kerjabermanfaat mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan aturan dan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada.



Menurut Fathoni (2016:172), kedisiplinan adalah fungsi operatif dari sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi pulaprestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dengan kata lain, kedisiplinan adalah tolak ukur bagaimana menilai seorang karyawan itu mampu melakukan pekerjaannya dengan dilandasi aturan dan beroperasi sesuai dengan ketentuan yang ada serta akan berdampak pada hasil kerjanya.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya karena memegang peranan penting dalam semua aktivitas manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Oleh karena itu diperlukan kesadaran akan pentingnya peraturan, perintah, atau larangan yang berpedoman pada prinsip ketaatan yang baik. Kedisiplinan sangat penting untuk mencapai suatu tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu bahkan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan atau atasan.

Selanjutnya menurut Rivai (2019:444), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja adalah sebuah instrumen yang digunakan atasan untuk berinteraksi dengan karyawannya melalui suatu aturan yang bertujuan agar mereka mau mengubah perilakunya dan langkah meningkatkan kesadaran serta kerelaan mematuhi peraturan sebagai kesiapan individu yang berkinerja.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan dedikasi yang diberikan oleh karyawan untuk menjalani tugas dan tanggung jawab dengan komitmen agar mampu mengatur waktu dan sumber daya untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, menciptakan perilaku yang produktif dan terstruktur serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dan harus dimiliki oleh tiap pelaku kerja dalam perusahaan dan merupakan kunci kesuksesan jangka panjang yang memungkinkan individu untuk terus berkembang.

Kerjasama Tim

Menurut Andrew (2017:24), kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan wadah yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Menurut Sopiah (2018:31) mengemukakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu sinergi yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut.



Menurut West (2017:49), kerjasama tim merupakan kemampuan bekerja secara bersama-sama dari beberapa orang yang mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik untuk mencapai visi bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah proses dimana sekelompok orang dalam anggota tim berkerjabersama untuk mencapai tujuan bersama dengan menuangkan berbagai ide, berbagi tugas, tanggung jawab, dan sumber daya dengan tujuan untuk menghasilkan tingkatan pekerjaan yang lebih baik dan mencapai sasaran organisasi atau perusahaan.

Kerangka Teoritis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Disiplin kerja secara umum mengacu pada tingkah laku, tindakan, dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan peraturan, norma, dan aturan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini mencakup ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan ketaatan terhadap peraturan dan profesionalisme. Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Dapat dilihat secara jelas bahwa disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Fadillah (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang” menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan

Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung lebih berproduktivitas. Mereka akan terbiasa datang tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, dan menyelesaikan tugas dengan maksimal. Disiplin kerja yang kuat juga membantu mencegah penurunan produktivitas kerja karena ketidakhadiran atau kelalaian. Selain itu, kerjasama tim yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Mereka dapat membagi beban kerja, berkolaborasi untuk menyelesaikan tugas, dan saling mendukung. Kombinasi kedua hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk berperilaku yang produktif dan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:99), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas



karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), Disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih (Sugiyono, 2018:125). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah disiplin kerja dan kerjasama tim. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero), yang berlokasi di Jalan Lingkar Pelabuhan No.1, Bagan Deli, Medan Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) pada bulan Desember 2023 sampai selesai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) yang berjumlah 266 orang karyawan tetap. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{266}{1 + 266(0,1)^2}$$

$$n = 72,6$$

- Keterangan :
- N: Jumlah sampel yang diperlukan
 - n: Jumlah populasi
 - e: Tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 73 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Item	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
------	---------	--------	--------------	------------



**Jurnal Bisnis dan Manajemen,
Vol 2, No 2 Oktober 2024
ISSN: 3025-9363 (online)**

YP1	0,636	0,230	0,000	Valid
YP2	0,683	0,230	0,000	Valid
YP3	0,686	0,230	0,000	Valid
YP4	0,370	0,230	0,001	Valid
YP5	0,422	0,230	0,000	Valid
YP6	0,712	0,230	0,000	Valid
YP7	0,787	0,230	0,000	Valid
YP8	0,720	0,230	0,000	Valid
YP9	0,373	0,230	0,001	Valid
YP10	0,456	0,230	0,000	Valid
YP11	0,356	0,230	0,002	Valid
YP12	0,346	0,230	0,003	Valid
X1P1	0,616	0,230	0,000	Valid
X1P2	0,326	0,230	0,005	Valid
X1P3	0,738	0,230	0,000	Valid
X1P4	0,716	0,230	0,000	Valid
X1P5	0,657	0,230	0,000	Valid
X1P6	0,667	0,230	0,000	Valid
X1P7	0,594	0,230	0,000	Valid
X1P8	0,533	0,230	0,000	Valid
X1P9	0,794	0,230	0,000	Valid
X1P10	0,779	0,230	0,000	Valid
X1P11	0,534	0,230	0,000	Valid
X1P12	0,345	0,230	0,003	Valid
X1P13	0,446	0,230	0,000	Valid
X1P14	0,742	0,230	0,000	Valid
X1P15	0,835	0,230	0,000	Valid
X1P16	0,762	0,230	0,000	Valid
X2P1	0,625	0,230	0,000	Valid
X2P2	0,720	0,230	0,000	Valid
X2P3	0,685	0,230	0,000	Valid
X2P4	0,503	0,230	0,000	Valid
X2P5	0,758	0,230	0,000	Valid
X2P6	0,629	0,230	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024



Berdasarkan hasil perhitungan validitas pada tabel di atas, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka 34 pernyataan kuesioner dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Kriteria <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Regresi <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	produktivitas Karyawan(Y)	0,70	0,803	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X1)	0,70	0,903	Reliabel
3	Kerjasama Tim (X2)	0,70	0,736	Reliabel

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 2 yaitu hasil dari uji reliabilitas pada variabel produktivitas karyawan (Y) , X1 dan (X2) dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

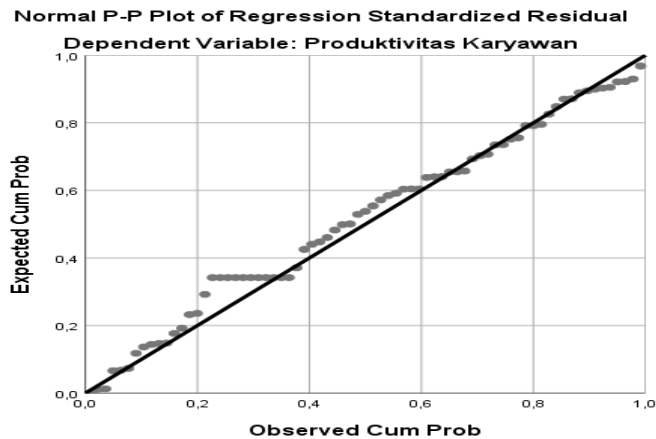
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	1,97922085
Most Extreme Differences	Deviation	
	Absolute	,120
	Positive	,054
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,011 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah $0,11 > 0,05$ yang artinya bahwa nilai residual berdistribusi normal. Selain dengan melakukan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dilakukan juga uji

normalitas dengan melihat grafik Normal P-P Plot dengan hasil sebagai berikut :

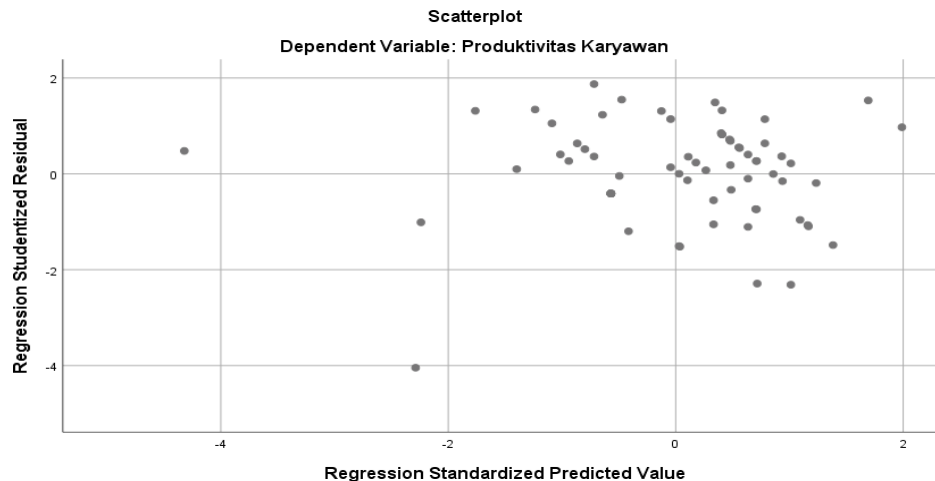


Gambar 1. Hasil Uji Normal P-P Plot

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2024

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari grafik *scatterplot* sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik data menyebarkan secara acak atau tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi kesamaan varians.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

a.	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	11,652	2,699		4,317	,000		
	Disiplin Kerja	,267	,051	,477	5,225	,000	,395	2,529
	Kerjasama Tim	,836	,168	,454	4,981	,000	,395	2,529

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024

Dari hasil uji multikolinearitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF kedua variabel adalah $2,529 < 10$ dan nilai tolerance $0,395 > 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11,652	2,699		4,317	,000
Disiplin Kerja	,267	,051	,477	5,225	,000
Kerjasama Tim	,836	,168	,454	4,981	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan
Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,652 + 0,267X_1 + 0,836X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan
X₁ = Disiplin Kerja
X₂ = Kerjasama Tim

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka produktivitas karyawan semakin meningkat. Demikian juga dengan variabel kerjasama tim yang berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin ditingkatkan kerjasama tim maka produktivitas karyawan semakin meningkat. Berdasarkan data dari tabel menunjukkan populasi jawaban responden yang mendapatkan skor tertinggi ialah pada kerjasama tim, dengan nilai 0,836. Sehingga variabel kerjasama tim dapat dikatakan lebih kuat atau dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Hasil uji-t atau uji parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji-t

Model	nstandardizedCoefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11,652	2,699		4,317	,000
DisiplinKerja	,267	,051	,477	5,225	,000
KerjasamaTim	,836	,168	,454	4,981	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024

Pada penelitian ini, tabel berada pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k) = 73-2 = 71$, dimana n adalah jumlah responden variabel dan k adalah variabel bebas. Jadi, nilai tabel adalah 1,667.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan

Diketahui nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,225 > t_{tabel} 1,667$. Sehingga dapat disimpulkan H1 : b1 diterima artinya variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

Diketahui nilai signifikansi pada variabel kerjasama tim (X2) adalah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,981 > t_{tabel} 1,667$. Sehingga dapat disimpulkan H2 : b2 diterima artinya kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	949,691	2	474,846	117,274	,000 ^b
	Residual	283,432	70	4,049		
	Total	1233,123	72			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja
Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024
Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* (R^2) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878 ^a	,770	,764	2,012

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

Sumber : Hasil olah data dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,764. Hal ini berarti sebesar 76,4% ($0,764 \times 100\%$) variasi produktivitas karyawan dijelaskan oleh disiplin kerja dan kerjasama tim. Sementara 23,6% ($100\% - 76,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) dapat dibuktikan dari hasil uji-t yang terdapat dalam tabel 6. Hasil penelitian ini mendukung penelitian



sebelumnya yang dilakukan oleh Akhmad (2021) dengan penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin” yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) dapat dibuktikan dari hasil uji-t yang terdapat dalam tabel 6. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Layla dkk (2019) dengan penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah” yang menunjukkan hasil bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh sebesar 82,62% terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero) dapat dibuktikan dari hasil uji F yang terdapat dalam tabel 7. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Delitha dkk (2022) dengan penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang” yang menunjukkan hasil dengan analisis regresi linear berganda bahwa variabel kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian ketiga hipotesis yang diajukan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero)” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diberikan pada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Demikian halnya dengan variabel kerjasama tim yang dimana hasil regresi linear berganda menunjukkan hasil positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
2. Dari hasil uji parsial (uji-t), diketahui nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja (X1) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan



terhadap produktivitas karyawan. Dan nilai signifikansi pada variabel kerjasama tim(X2) adalah

$0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel kerjasamatim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

3. Dari hasil uji F (uji simultan), diketahui bahwa Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($117,274 > 3,130$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka $H_1 : \beta_1, \beta_2$ diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1 (Persero).

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Lamsah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 1-2.
- Andrew. (2017). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta : Mitra Wacana Anggraeni. (2016). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas KerjaKaryawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *Management and Entrepreneurship Journal*, 01(1), 1–23.
- Anoraga, Pandji. (2018). “*Manajemen Bisnis*” Jakarta: Rineka Cipta Arikunto. Benny. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT PLN (Persero) Pusat Pendidikan dan Pelatihan UnitTuntungan Medan. *Jurnal Perspektif Ekonomi* Volume 5 Nomor 1. 1–23.
- Delitha, Emi. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja TerhadapProduktivitas Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, &Akuntansi (MEA)*, 7(3).
- Diky, Hardian. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4).
- Fathoni, Abdurrahmat. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indraini, Anisa. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14 - 23



**Jurnal Bisnis dan Manajemen,
Vol 2, No 2 Oktober 2024
ISSN: 3025-9363 (online)**

- Karlina, Eulin, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu. Layla, Romat. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarmasin. *Jurnal EkonomiBisnis Digital*, 2(2), 224-231.
- Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: IN MEDIA-Anggota IKAPI.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh *teamwork* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Rivai. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Gema Teknikatama Cibitung. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sharma, V. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Volume 1. No.6*, Februari 2021. E-ISSN :2615 – 1316.
- Simamora, Henry. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Simanjuntak, P. J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Bandar Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. *E-Jurnal Skripsi Manajemen Bisnis*. Universitas Islam Riau.
- Singodimedjo, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS. Sinungan, Muchdarsya. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018.). *Metode Penelitian Kuantitatif KUalitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Praneda Media Group.
- Triatmanto, Lawasi. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan



**Jurnal Bisnis dan Manajemen,
Vol 2, No 2 Oktober 2024
ISSN: 3025-9363 (online)**

Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5 (1).

West, M. (2017). *Kerja Sama Tim yang Efektif*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Winarsih, Veronica. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*.