
Pengaruh *Team Work* Dan Disiplin Kerja Pada Multi National *Company* (MNC) Terhadap Kinerja Karyawan

Suhardoyo

Fakultas Teknik Informasi, Universitas Nusa Mandiri

Email: suhardoyo.syo@nusamandiri.ac.id

ABSTRACT

Companies in achieving optimal performance require team work and work discipline from employees to support their achievements. So this study aims to test and prove empirically: the effect of team work directly on employee performance, the effect of work discipline on employee performance directly and team work and discipline together have a direct effect on performance. This study is an explanatory research with a population of 150 respondents, this study was analyzed through Linear Regression Analysis with the help of SPSS 23 software. The results showed a constant value of -0.77 stating that if the independent variables of team work and work discipline did not exist, then employee performance will decrease by -0.77 units. While the team work coefficient value of 0.617 states that the team work variable has a positive and significant impact on employee performance, or in other words, every 1 increase in team work scores will be followed by employee performance of 0.617 units. The work discipline coefficient value of 0.721 states that the work discipline variable has a positive and significant effect on employee productivity, or in other words, every 1 increase in team work score will be followed by an increase in employee productivity of 0.721 units. So that team work and employee work discipline need to be continuously improved so as to improve employee performance at the multi-national company PT. DS Global to maintain the company's survival.

Keywords: *Team work; Work discipline; Employee performance*

ABSTRAK

Perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal membutuhkan adanya *team work* dan disiplin kerja dari karyawan untuk mendukung pencapaiannya. Maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris: pengaruh *team work* secara langsung terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung dan *team work* dan disiplin secara bersama berpengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 responden, penelitian ini dianalisis melalui Analisis Regresi Linear dengan bantuan *software* SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan nilai konstanta sebesar - 0,77 menyatakan bahwa jika variabel independen *team work* dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja karyawan akan turun sebesar - 0,77 satuan. Sedangkan nilai koefisien *team work* sebesar 0,617 menyatakan bahwa variabel *team work* secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor *team work* akan diikuti oleh kinerja karyawan sebesar 0,617 satuan. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,721 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor team

work akan diikuti oleh kenaikan produktivitas pegawai sebesar 0,721 satuan. Sehingga team work dan disiplin kerja karyawan perlu terus ditingkatkan sehingga kan meningkatkan kinerja karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Kata Kunci: *team work; disiplin kerja; kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Karyawan sebagai salah satu asset perusahaan atau organisasi sebagai modal dan sumber daya yang sangat penting, sehingga perlu dikembangkan, dikelola dan diawasi. Dalam perusahaan atau organisasi tugas ini biasanya dilakukan oleh departemen *human resource development* atau HRD, yang mempunyai tugas untuk melakukan penilaian disiplin kerja karyawan sebagai wakil manajemen dari perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta sangat diperlukan kualitas sumber daya manusi sangat baik sehingga dapat bekerja secara optimal. Tenaga kerja yang handal dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan pekerjaan yang dapat dihasilkan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2013).

Untuk mencapai keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sebagai perwujudan seorang pegawai sebagai suatu prestasi sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan pada periode tertentu (Gery Desler, 2015). Kinerja merupakan salah satu ukuran efektifitas atau

pencapaian tujuan organisasi. Dalam mengukur kinerja seorang karyawan maka diperlukan standar untuk melakukan pengukuran dengan penerapan standar yang diperlukan untuk menentukan kinerja pegawai apakah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, serta melihat besarnya penyimpangan kinerja, dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan hasil yang diharapkan (Wibowo, 2017).

Penilaian kinerja merupakan salah satu alat dasar yang membuat pekerja menjadi sangat efektif dan aktif dalam bekerja. Penilaian yang dihasilkan akan dapat mengungkapkan kebutuhan akan motivasi, penghargaan, pengembangan, pelatihan, dan hubungan karyawan yang baik dalam suatu organisasi. Salah satu fungsi terpenting dari manajer sumber daya manusia adalah berkaitan dengan mengidentifikasi, mengukur, mempengaruhi dan mengembangkan kinerja kerja karyawan dalam organisasi dalam kaitannya dengan norma dan standar yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu untuk mencapai berbagai tujuan dari organisasi. Dalam mengelola karyawan diharapkan untuk menghasilkan komitmen total terhadap standar kinerja pekerjaan yang diinginkan dan karyawan mampu peningkatan kinerja kerja untuk mempertahankan pertumbuhan yang menguntungkan bagi organisasi dan penciptaan nilai jangka panjang bagi

organisasi (Ajmal, Shamim, & Saleh, 2016). Ini melibatkan pemanfaatan secara optimal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tersedia dalam angkatan kerja untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah merupakan unsur terpenting bagi karyawan dan organisasi sehingga diperlukan penilaian seobyektif mungkin. Hasil dari penilaian kinerja digunakan untuk menentukan arah pengembangan kinerja individu dan organisasi dengan memunculkan kekuatan dan kelemahan kinerja dan selanjutnya menyusun rencana tindakan untuk memfasilitasi pengembangan yang diinginkan (Luthans, 2011). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan mencerminkan hasil yang usaha yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggungjawabnya. Sehingga hal ini perlu menjadi perhatian khusus dalam mengelola karyawan, sehingga karyawan diharapkan akan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi yang efektif melalui kinerja yang baik, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua karyawan yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Dalam merancang kinerja karyawan harus dirancang dengan baik dan dikembangkan untuk mencapai kinerja yang sukses, memberikan umpan balik kinerja dan memungkinkan sistem penghargaan yang lebih adil. Kriteria kinerja menjadi dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Kriteria kinerja harus selaras dengan tujuan, relevan dengan peran yang diberikan, spesifik dan

terukur, di bawah kendali karyawan dan dipahami dan diterima oleh karyawan (Dattner & Lopreiato, 2010).

Memberikan umpan balik berbasis kinerja yang jelas kepada karyawan merupakan hal yang sangat diharapkan karyawan. Memberikan umpan balik kepada karyawan secara luas diakui sebagai aktivitas penting yang dapat mendorong dan memungkinkan pengembangan diri dan dengan demikian dapat berperan penting bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut (Gichuhi, 2017) dan (Bukit, 2017), jika partisipasi dalam penilaian menganggap sistem tidak adil, umpan balik tidak akurat atau sumbernya luar biasa, mereka cenderung mengabaikan umpan balik yang mereka terima. Kinerja para karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi serta menjadi bagian dari team dalam proses kegiatan ditempat mereka bekerja.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan maka perlu didukung dengan adanya *teamwork* yang baik dan solid. Dengan adanya *teamwork* karyawan maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, selain itu dapat mengefisienkan waktu yang digunakan. Dalam *team work* akan terjalin kerjasama dengan karyawan yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dalam mendukung pencapaian kerja yang telah ditentukan yang dikoordinasikan untuk bekerja sama sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Team work mendorong peningkatan produktivitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar. Untuk membentuk tim

yang efektif maka lingkup kerja, lingkup wewenang dan tujuan tim harus ditetapkan. Selain itu masalah perbedaan pendapat, konflik dan masalah lain juga harus dipertimbangkan (L. Mathis, Robert, Jackson, & John, 2011). Dengan pembentukan teamwork dalam organisasi diharapkan akan mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan yang lebih tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan makin mudah dicapai. Dalam *team work* yang baik maka setiap karyawan akan dapat lebih fokus bekerja dan akan saling mengingatkan apabila ada kendala dalam permasalahan dalam kelompoknya. Seperti sekarang ini, banyak sekali diterapkannya sistem teamwork dalam perusahaan, untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan serta meringankan tugas-tugas yang terbebankan pada setiap karyawan.

Permasalahan dalam *team work* yang terjadi di perusahaan garmen yaitu kurangnya komunikasi antar anggota tim, hal tersebut mengakibatkan terlambatnya penyelesaian tugas. Melihat fenomena yang terjadi pada teamwork diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada organisasi mengingat kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui dalam kerja sama tim yang baik saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan. Jika penyelesaian pekerjaan yang terlambat dari waktu yang ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan serta ketidakterbukaan yang dirasakan maka akan mengganggu kelancaran kerja dalam tim sehingga akan mengganggu kinerja karyawan.

Namun demikian *team work* dalam perusahaan belum akan memberikan dampak terhadap kinerja apabila tidak

didukung dengan adanya sikap disiplin dari karyawan. Dimana dengan disiplin kerja yang baik yang dimiliki karyawan akan mampu memberikan andil yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin seorang pegawai menjadi peranan penting dalam menunjukkan integritas suatu perusahaan karyawan tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan, tingkat kedisiplinan seorang karyawan dalam pekerjaan akan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas perusahaan di masa yang akan datang. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin karyawan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin akan merosot menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019).

Team work

Team work adalah proses dimana sekelompok orang mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama dan mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain terdapat dua kata kunci dari *team work* yaitu tim dan kerja (Tan & Sutanto, 2017). *Team work* penting karena bisa meningkatkan S sekitar 10-40 persen. Tim dalam lingkungan kerja diharapkan sebagai jumlah keseluruhan dari individu anggotanya. Hal ini berarti bahwa anggota tim harus membangun hubungan yang baik demi menyelesaikan pekerjaan (Tan & Sutanto, 2017). *Team work* memberikan partisipasi, tantangan dan pencapaian yang lebih besar. Organisasi dengan tim yang baik akan menarik dan mampu mempertahankan SDM terbaik. Hal ini pada akhirnya akan menciptakan organisasi yang fleksibel, efisien dan

mampu menciptakan keuntungan yang tinggi (Agwu, 2015). Menurut penelitian terdahulu, kerjasama tim (*team work*) bisa meningkatkan kinerja karyawan (Manzoor et al., 2011). Sedangkan menurut (DS Tan, 2017), *team work* adalah proses dimana sekelompok orang mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama dan mencapai tujuan bersama, perusahaan harus bisa menghubungkan antara tujuan kerja individual dan tim, komunikasi yang jelas dan dukungan *feedback* dan pengakuan kinerja anggota tim bisa memastikan tim kerja yang sukses kinerja

Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan sangat penting sebab dengan disiplin kerja, maka yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa atau negara (Ardiani, Nirmala, Janie & Sulistyanti, 2011). Kedisiplinan kerja dapat didefinisikan dimana datang dan pulang karyawan selalu tepat pada waktu, dengan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan secara baik dengan mamatuhi peraturan perusahaan dengan tetap menjaga norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2016). Sehingga hakekatnya, pendisiplinan karyawan merupakan

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

tindakan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, dengan menekankan timbulnya masalah serta mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadipada saat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

Kinerja Karyawan

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang mampu dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya atas kemampuan usaha dan kesempatan yang ada. Dalam hal ini terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan perkataan lain, karyawan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skil yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Bila sekelompok karyawan mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

Hipotesis penelitian:

- H1. Terdapat pengaruh langsung antara *team work* terhadap kinerja karyawan
- H2. Terdapat pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H3. Terdapat pengaruh langsung secara bersama *team work* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

dan sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan multi nasional *company* PT. DS Global sebagai industri garmen yang berlokasi di Jakarta. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan multi national *company* PT. DS Global yang berjumlah 150 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara total sampling (sampel jenuh) dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner yaitu merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2014). Selanjutnya peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk rating-acak, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan tentang kinerja karyawan, team work dan disiplin kerja pada karyawan multi nasional *company* PT. DS Global Jakarta serta wawancara, yaitu metode pengambilan data dengan melakukan wawancara terhadap general manajer multi nasional *company* PT. DS Global Jakarta bapak Erwin Suryana SH dan wawancara dengan karyawan perusahaan yang terkait langsung dengan kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan kinerja karyawan

Analisis Data. Setelah seluruh data yang diperlukan terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan

ditabulasikan menurut jenis dan macam data serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dan menjelaskan hasil penelitian, untuk kemudahan dianalisis maka digunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan dalam menguji ketepatan alat pengukur yang digunakan untuk mengungkapkan konsep dan gejala atau kejadian yang diteliti. Selanjutnya untuk menentukan item kuisisioner tersebut valid maka akan diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$), dengan r -tabel sama dengan 0,304. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji semua instrumen variabel penelitian apabila mempunyai koefisien alpha memiliki nilai lebih besar dari 0,6 maka semua instrumen dinyatakan reliabel.

Reliabilitas menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik dan *reliabel* (Arikunto, 2010). Untuk melihat tingkat reliabilitas suatu item maka dapat dilihat dari hasil uji statistik cronbach's alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linear. Menurut (Suprianto, Sani, & Masyhuri, 2010) persamaan *regresi linear* sederhana sebagai berikut: $Y = a + bx + e$. Dimana: $Y =$ Kinerja karyawan (variabel terikat) $X =$ Disiplin kerja (variabel bebas) $a =$ Konstan $b =$ Koefisien regres $e =$ Kesalahan *Error*.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk

mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih > nilai t tabel maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung < nilai t tabel maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen (Suprianto et al., 2010).

Koefisien Determinan (R^2). Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Menurut (Sugiyono., 2014) nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 150 responden dengan deskripsi, karyawan wanita sebanyak 100 orang sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 50 orang, interval usia 23 - 34 tahun merupakan responden terbanyak 58 orang, kemudian disusul oleh usia 35 - 46 tahun dengan jumlah responden 52 orang, selanjutnya interval usia 47 - 58 tahun

dengan responden 40 orang. Tingkat pendidikan SMP merupakan responden dengan frekuensi 52 orang, kemudian pendidikan SMA dengan frekuensi 90 orang, kemudian tingkat pendidikan D1-D3 dengan frekuensi 8 orang.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, dimana $r\text{-tabel} = 0,304$. hasil uji validitas instrumen variabel team work, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil semua instrument yang nilai corrected item total pearson (r hitung) semua sudah diatas r tabel yaitu sebesar 0,453 ($0,853 > 0,304$). sehingga item instrumen yang digunakan dalam variabel ini semua sudah valid selanjutnya dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dikatakan reliable apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha lebih sebesar dari 0,60(Sugiyono, 2013). Pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Kategori
Team Work (X1)	0,752	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,647	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,674	Reliabel

Sumber : Hasil analisis data, 2020

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa untuk hasil uji reliabilitas instrument *team*

work, disiplin kerja dan kinerja karyawan semua variabel menunjukkan hasil

penelitian mempunyai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 yang rata-rata menunjukkan nilai sebesar 0,691 ($0,691 > 0,60$) sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini digunakan untuk menghitung pengaruh dua variabel atau

lebih dari variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) serta untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda pengaruh *team work*, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.774	.301	,123	-2.572	.012
Team Work (X ₁)	.617	.062	.176	3.331	.001
Disiplin Kerja (X ₂)	.721	.070	.698	11.362	.000

Sumber : olah data, 2020

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji regresi berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar -0,77, nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,001, variabel *team work* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas memperoleh nilai t -hitung $> t$ -tabel, hal ini menjelaskan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = - 0,774 + 0,617 X_1 + 0,721 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diatas maka dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar - 0,774 menyatakan bahwa jika variabel independen *team work* dan disiplin kerja tidak ada, maka kinerja karyawan akan turun sebesar - 0,774 satuan.
2. Nilai koefisien *team work* sebesar 0,617 menyatakan bahwa variabel *team work* memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor *team work* maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,617 satuan.

3. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,721 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada multi nasional company PT. DS Global, atau dengan kata lain setiap terjadi kenaikan 1 skor disiplin kerja karyawan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan

sebesar 0,721 satuan.

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) Dalam melakukan pengujian secara parsial yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen *team work* dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil perhitungan secara parsial dapat ditampilkan dalam pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Pengujian Secara Parsial (uji- t)

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig
Konstanta	4,734	-	-
Team work (X ₁)	3,331	1,667	0,001
Disiplin kerja (X ₂)	4,362	1,667	0,000

Sumber: Olah data, 2020

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen *team work*, disiplin kerja dan kinerja karyawan secara parsial, dapat dilakukan dengan cara melihat $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ (1,667) dan 0,05 sebagaimana terlihat pada tabel 3 diatas. Berdasar tabel 3 dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel *team work* (X₁) menunjukkan bahwa nilai $t - \text{hitung}$ sebesar 3,31 $> t - \text{tabel}$ 1,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *team work* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *team work* terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.

Dari hasil pengolahan data regresi melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, dan analisis yang dilakukan

menggunakan *software* SPSS 21 menunjukkan bahwa nilai $t - \text{hitung}$ 3.31 $> t - \text{tabel}$ 1.667 dan signifikan 0.00 < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada multi nasional company PT. DS Global. Karena dengan pengelolaan *team work* yang baik maka hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan:

1. Melalui *team work* yang baik maka akan mudah mencapai tujuan spesifik yang telah ditentukan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Melalui *team work* setiap anggota memiliki keterampilan yang sesuai dengan standar yang telah disyaratkan sesuai pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Melalui *team work* maka akan menciptakan inisiatif atau kerja sama yang baik dalam menyelesaikan beban pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Melalui *team work* merupakan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Melalui *team work*, pengembangan kepercayaan antar sesama rekan kerja dapat ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,36 > t_{tabel}$ 1,68 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada multi nasional company PT. DS Global. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

menyimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global maka Kinerja Karyawan akan semakin baik. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan PT. DS Global, maka Kinerja Karyawan (Y) akan semakin buruk. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian (Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh variabel team work dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Untuk melihat pengaruh team work dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan dilakukan pengujian secara simultan (Uji F). Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat semua variabel independen *team work* dan disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
 ANOVA

Model	Koefisien Regresi	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresion	3,227	68,391	2,76	0,000
Residual	0,944	-	-	-
Total	4,171	-	-	-

Sumber: olah data, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah F_{hitung} 68,39 > F_{tabel} 2,76 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 atau

($0,000 < 0,05$). Dengan demikian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen *team work* dan disiplin kerja terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan

pada PT. DS Global dapat diterima kebenarannya, dengan demikian hipotesa ke tiga dapat diterima.

Team work merupakan sekumpulan karyawan yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman bekerja dengan latar belakang yang berbeda bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Pratiwi (2017). Keberhasilan sebuah *team work* dalam industri garmen seperti PT. DS Global akan sangat didukung oleh adanya sikap dari masing-masing anggota team yang mau bekerjasama dengan menghilangkan persaingan dan focus pada pekerjaan untuk dapat menyelesaikan secara bersama dengan kemampuan untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Selanjutnya dengan *team work* yang baik dan solid maka akan mampu mendorong pencapaian kinerja yang telah ditentukan yaitu berupa target kerja dengan penuh konsentrasi untuk mencapai hal-hal yang telah ditetapkan sebelumnya secara bersama. Keberhasilan ini sudah barang tentu merupakan keberhasilan organisasi juga. Namun dalam menjaga *team work* yang utuh maka perlu adanya sikap disiplin kerja dari masing masing anggota team work.

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan dari karyawan untuk menjaga, mentaati dan menjunjung tinggi ketentaun dan peraturan yang ada diperusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan merupakan bentuk pelatihan yang

berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan karyawan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela akan berusaha bekerja secara bersama dengan para karayawan lain serta akan selalu meningkatkan prestasi kerjanya menuju kinerja yang lebih baik.

Kedisiplinan dalam bekerja perlu dilakukan dengan mengambil tindakan yang tegas dalam memberikan sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan atau tata tertib perusahaan sehingga karyawan akan selalu mematuhi dan menaati peraturan atau tata tertib perusahaan tersebut dengan menjaga disiplin diri yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga disiplin kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku yang baik bagi karyawan ayng akan berpengaruh bagi kenerja karyawan, begitu sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan, sikap dan perilaku yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik juga.

Pengujian R-Square

R-Square digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen *team work* dan *disiplin kerja* terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada multi nasional company PT. DS Global. Hasil perhitungan pengujian R-Square dapat dilihat pada sesuai tabel berikut:

Tabel 5
 Hasil Pengujian R-Square
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.853	.816	.11175

Sumber: olah data, 2020

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian R-Square adalah 0,853. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen *team work* dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global adalah sebesar 85,3 %, sedangkan selebihnya yang 15,7 % merupakan pengaruh faktor lain yang tidak masuk dalam variabel penelitian ini.

Angka R sebesar 0,917 menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara *team work* dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global sebesar 91,7 %.

KESIMPULAN

Team work pada karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global sudah dikategorikan sangat baik. Sehingga terdapat pengaruh positif *team work* terhadap kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian target kerja karyawan yang telah ditetapkan maka pelaksanaan *team work* perlu terus dikelola oleh atasan dengan maksimal untuk terus meningkatkan kinerja karyawan sehingga target kerja akan terus dapat dipertahankan

Disiplin Kerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada multi nasional *company* PT. DS Global Jakarta, maka diharapkan kepada karyawan untuk selalu disiplin dalam bekerja sehingga akan terus memacu kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji korelasi

diketahui bahwa *team work* dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Begitu pula dengan uji determinasi yang dilakukan diperoleh hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa *team work* dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan uji F diketahui bahwa nilai F hitung > dari nilai F tabel ($68,39 > 2,76$).

Penelitian ini dapat membantu manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *team work* dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Adnya keterbatasan waktu, biaya serta perusahaan sebagai responden maka penelitian ini terbatas pada satu multi nasional *company*. Selanjutnya bagi peneliti berikutnya diharapkan mengembangkan dengan lebih dari satu perusahaan multi nasional sebagai responden dengan menambah variabel lain, sehingga akan memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajmal, M. M., Shamim, M., & Saleh, M. (2016). Journal of Behavioural Sciences, Vol. 26, No. 2, 2016, 26(2).
- Agwu, M. O. (2015). Teamwork and employee performance in the Bonny Nigeria liquefied natural gas plant. Strategic Management Quarterly, 3(4), 39-60. ISSN: 2372-4951.
- Ardiani, I. S., Nirmala, D., Janie, A. & Sulistyanti, R. (2011). The Influence of Gender, Obedience Pressure, Task Complexity, Experience, and Knowledge on

- Audit Judgment. In *IAC Good University Governance* (pp. 67–81). Surabaya. Retrieved from www.iac-unesa.com
- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed.). Zahir Publishing.
- Dattner, L., & Lopreiato, & J. O. (2010). Introduction of a Direct Observation Program Into a Pediatric Resident Continuity Clinic: Feasibility, Acceptability, and Effect on Resident Feedback. *Teaching and Learning in Medicine*, 22(44), 280–286. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10401334.2010.512545>
- Donny Sutanto Tan & Eko Harry Susanto. (2017). Pengaruh LMX Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan /Volume 1/No.1/September - 2017 : 17-25*.
- Gery Desler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert, Jackson, H., & John. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY, 10020.
- Manzoor, R. S., et.al. 2011. “Effect of Teamwork on Employee Performance”. *The International Journal Of Management*, Vol. 2, No. 4, Hal. 110-126
- Parashakti, R. D., Haryadi, A., & Nashar, M. (2018). (2018). Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta). In *The 2018 International Conference of Organizational Innovation* (pp. 419–429).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Suprianto, Sani, A., & Masyhuri, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press

- . Sutrisno, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 58-73
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persadaa.