

## **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Poly Produksi di PT. Asia Pacific Fibers Karawang**

### ***The Influence of Work Discipline and Teamwork on Employee Performance in the Poly Production Department at PT. Asia Pacific Fibers Karawang***

**Badroe Rossi Ardiansyah<sup>1</sup>, Aji Tuhagana<sup>2</sup>, Dwi Epty Hidayaty<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan karawang<sup>1,2,3</sup>

[mn19.badroeardiansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn19.badroeardiansyah@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id](mailto:aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia hal penting dalam suatu perusahaan untuk lebih berkembang. Turunnya angka kinerja disebabkan pada sumber daya manusia yang akan dapat dampak pada kinerja sehingga hasil produksi dan penjualan jadi menurun. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Parsial serta simultan disiplin kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengolahan data menggunakan SPSS. populasi sebagai sample pada penelitian ini sebanyak 84 karyawan. Hasil penelitian pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan bahwa peningkatan pengawasan pada waktu dan peraturan pekerjaan memberikan dampak pada kinerja. Hasil penelitian pengaruh parsial kerja sama tim terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan bahwa efektifitas kerja Bersama dan komunikasi yang baik berdampak pada kinerja. Hasil penelitian pengaruh simultan disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan bahwa melakukan pekerjaan secara bersama dan sesuai waktu serta peraturan perusahaan berdampak pada kinerja. Hasil ini menegaskan pentingnya penguatan aspek disiplin dan kolaborasi tim dalam upaya peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja, Kerjasama, Kinerja

#### **ABSTRACT**

*Human resources are important for a company to develop further. The decline in performance figures is caused by human resources which will have an impact on performance so that production and sales results decrease. This research is to determine the partial and simultaneous influence of work discipline (X1) and teamwork (X2) on employee performance (Y) in the poly process department at PT. Asia Pacific Fibers. The research method uses multiple linear regression analysis and data processing uses SPSS. The sample population in this study was 84 employees. The results of research on the partial influence of work discipline on employee performance are positive and significant, namely that increasing supervision over time and work regulations has an impact on performance. The results of research on the partial influence of teamwork on employee performance are positive and significant, namely that the effectiveness of joint work and good communication has an impact on performance. The results of research on the simultaneous influence of work discipline and teamwork on employee performance are positive and significant, namely that carrying out work together and according to time and company regulations has an impact on*

<https://journal.yrpiuku.com/index.php/ceej>

e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868

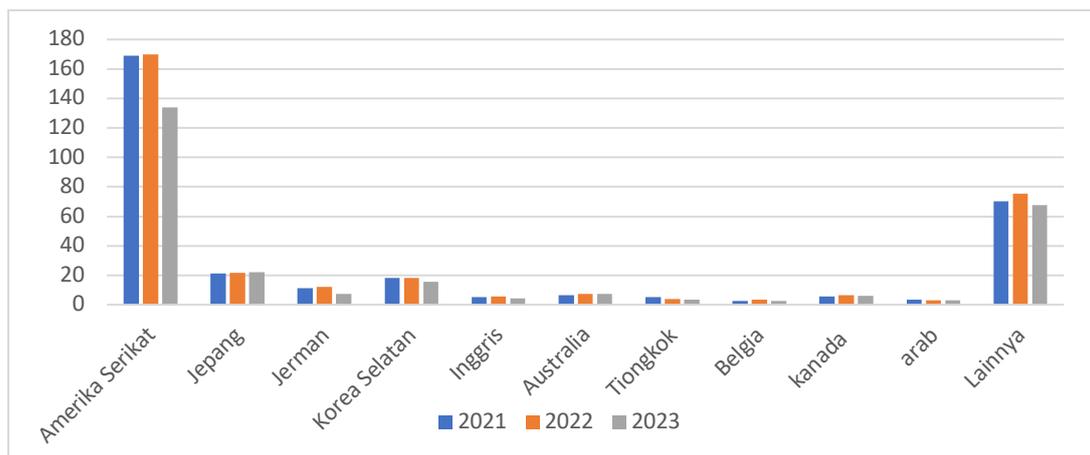
Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license

performance. These findings emphasize the importance of strengthening aspects of discipline and team collaboration in efforts to improve employee performance as a whole.

**Keyword :** Work Discipline, Cooperation, Performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu peranan penting untuk meningkatkan suatu bisnis dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Banyaknya perusahaan yang mengalami penurunan salah satunya pada Perusahaan tekstil di Indonesia. Berdasarkan data asosiasi pertekstilan Indonesia (API), lebih dari 60 perusahaan mengalami menghentikan pengoperasiannya. Hal ini disebabkan karena turunnya hasil kinerja yang diakibatkan pada kinerja sumber daya manusia pada Perusahaan sehingga hasil produk dan penjualan juga ikut menurun. Berdasarkan data dari Perusahaan tekstil yang di ekspor oleh negara Indonesia yaitu mengalami penurunan dari tahun 2021-2023 yaitu:

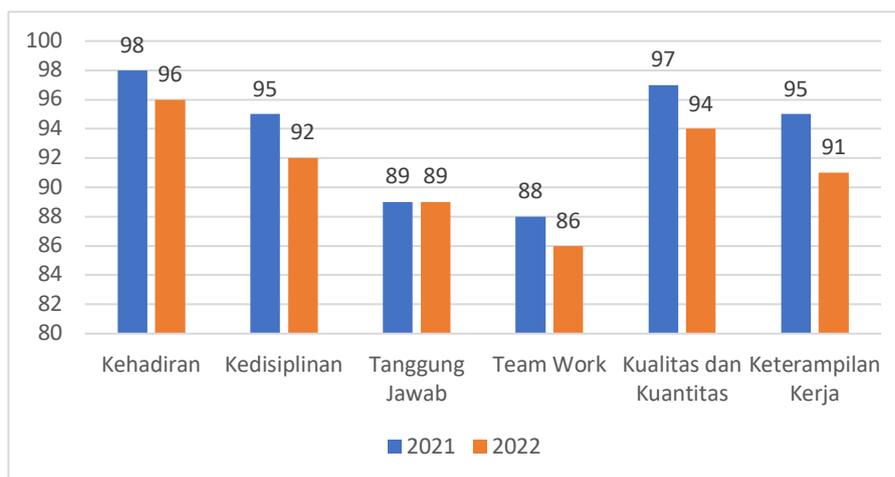


Sumber : Badan Pusat Statistik – Statistik Indonesia, 2024

**Grafik 1. Kuantiti Ekspor Pakaian jadi di Indonesia (Ton)**

Berdasarkan hasil data grafik 1 diatas menurut badan pusat statistic Indonesia bahwa terdapat kenaikan dari setiap jumlah ekspor masing-masing negara dan pada 2023 atau tahun ketiga mengalami penurunan ekspor barang sebesar 14,78%. Karawang adalah salah satu industry tekstil yang memiliki potensi besar untuk berkelanjutan namun pada tahun tahun terakhir atau saat dunia pulih pada covid 19 Perusahaan tekstil pada Indonesia khusus pada karawang mengalami penurunan yang sangat drastis.

PT. Asia Pacific Fibers merupakan salah satu perusahaan yang berlokasikan di karawang. Perusahaan yang bergerak pada bidang produksi tekstil. Salah satu perusahaan yang memproduksi 24 jam tanpa stop. Perusahaan yang menghasilkan hasil produksi biji plastik atau chips, kapas dan benang. Hasil produksi ini juga sudah di impor ke beberapa negara. Salah satu perusahaan ini termasuk terjadinya turunnya angka kinerja yang menyebabkan adanya penurunan kinerja. Sehingga tujuan perusahaan sulit untuk tercapai karena tingkat kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan oleh penulis mengenai kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers yaitu:



Sumber: data diperoleh dari PT. Asia Pacifics Fibers (2025)

**Grafik 2. kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers**

Berdasarkan data grafik 2 dapat diambil kesimpulan bahwa penurunan kinerja dari tahun sebelumnya dan tahun sekarang mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja ini disebabkan oleh faktor tanggung jawab karyawan yang tidak ada peningkatan serta mempengaruhi kehadiran dan kedisiplinan jadi menurun sehingga terjadinya keterlambatan hadir karyawan yang menyebabkan kurangnya suatu tenaga kerja pada departemen tersebut, dan juga pengaruh pada peraturan kerja yang kurang diterapkan sehingga berdampak pada produksi yang menghambat akibat tidak ada yang mengoperasikan mesin produksi. Kedisiplinan adalah salah satu tindakan disiplin kerja yang berdampak pada tenaga kerja dan individu tertentu. Selain disiplin kerja juga ada hasil kerja sama tim mengalami penurunan sehingga terjadi permasalahan pada antar grup baik komunikasi maupun pekerjaan bersama dalam grup dan sesama karyawan.

Kerja sama tim sangat berpengaruh pada pekerjaan antar setiap divisi yaitu sekitar 95,5% dari hasil pra-survey pada lampiran 9 yang penulis peroleh menyatakan bahwa kerja sama tim pada perusahaan ini sangat dibutuhkan, namun juga masih ada beberapa yang tidak bertanggung jawab mengenai komunikasi dan masalah yang terjadi sehingga jadi terhambatnya kinerja untuk divisi selanjutnya yang beroperasi. Penurunan salah satu karyawan yaitu Suheri yang penulis peroleh, bahwa kerja sama yang tidak kompak akan menghambat lamanya suatu pekerjaan dan dapat menyebabkan hasil produksi yang kurang maksimal.

Bahwa kinerja dibutuhkan pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas secara kuantitas dan kualitas pada buku yang ditulis M.M., Nurfitriani. (2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *Ability* dan *Motivation* yaitu *skill*, pengetahuan, *attitude* dan *situation*. Menurut buku yang ditulis Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (April 2014). Dengan kata lain kemampuan bekerja sama serta pengalaman bekerja, *attitude* atau sifat pribadi pada karyawan untuk bisa mengikuti aturan Perusahaan atau melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moh Fariezal Murad, Irwan Yantu dan Selvi., (2024) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Ipan Hilmawan., (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan

kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan hasil penelitian Fidya Novica Khairunissa., (2024) bahwa kerja sama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh *negative* dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui disiplin kerja dan kerja sama pada data yang sudah penulis paparkan diatas baik secara parsial maupun simultan, karena dari data tersebut adanya pengaruh penurunan kinerja pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh di siplin kerja dan kerja sama terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers”**.

### **Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui, menganalisa dan menjelaskan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers.
2. Mengetahui, menganalisa dan menjelaskan kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers.
3. Mengetahui, menganalisa dan menjelaskan disiplin kerja dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edison emron, Dkk, (2020:10) manajemen sumber daya manusia yaitu memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Apandi (2021:3) manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan. Sedangkan menurut Ajabar (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang di coba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Sintesa dari berbagai pengertian diatas yaitu manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang memfokuskan untuk memaksimalkan kemampuan suatu karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

### **Kinerja**

Menurut Farisi, S., et al (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Menurut Silaen, N.R, et al (2021) kinerja karyawan adalah hasil atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh para karyawan. Menurut Riyai, A. (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam priode tertentu dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Menurut Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan yaitu: kualitas dari hasil,

kuantitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Sintesa dari berbagai pengertian diatas bawasannya kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja dari karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan waktu yang ditentukan atau disepakati.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Perkasa dan Nabela (2023) disiplin adalah sikap kesediaan individu untuk mengikuti segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Rivai dalam Hermansyah (2022) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka beredia untuk merubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Hartatik dalam Hermayanti dan Mano (2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk mengubah suatu perilaku sebagai Upaya untuk meningkatkan kesaaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan serta norma-norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Afandi (2021) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi: Absensi, mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan, target kerja, Membuat laporan kerja harian. Sintesa dari berbagai pengertian diatas bawasannya disiplin kerja yaitu sebuah peraturan yang diciptakan untuk ketertiban dalam suatu perusahaan yang dimana karyawan tersebut harus bersedia mematuhi dan mentaati peraturan yang sudah dibuatkan oleh perusahaan tersebut.

### **Kerja Sama Tim**

Menurut Dwiarko dan pratiwi dalam Siagian (2020), kerja sama tim (*teamwork*) terdiri dari dua kata yaitu *team* dan *work*, sehingga kerja sama tim didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari dua atau lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya. Menurut West dalam Andarias dan Lutfi (2021) kerja sama tim adalah kelompok yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama. Menurut Davis dalam Rizaldi (2020) kerja sama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang-orang didalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim. Menurut West pada Hermin Nainggolan (2023) ada beberapa indikator yang digunakan mengukur kerja sama tim yaitu: kerja sama, kepercayaan dan kekompakan. Sintesa dari berbagai pengertian diatas bahasannya kerja sama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan yang berbeda berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama di dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti merumuskan mengenai disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh pada kinerja karyawan, dinyatakan dalam parigma berikut:

## Hipotesis

- H1. Terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan.
- H2. Terdapat pengaruh parsial antara kerja sama tim pada kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan.
- H3. Terdapat pengaruh simultan antara disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan.

## 3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers yang berlokasi di desa Kiara Payung berjumlah sebanyak 84 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah populasi kurang dari 100 yaitu dengan jumlah 84 orang, agar penelitian bisa membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dengan model analisis yaitu regresi linier berganda dengan perhitungan menggunakan SPSS.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan data oleh penulis bahwa 30 item pernyataan dinyatakan valid karena sebab nilai koefisien korelasi R-hitung > R-tabel yaitu sebesar 0,2146. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari R tabel maka valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronch Alpha	R table	Keterangan
Disiplin kerja	0,714	0,7	Reliabel
Kerja sama tim	0,794	0,7	Reliabel
Kinerja	0,790	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 1 di atas bahwa untuk variabel disiplin kerja memperoleh Cronch alpha 0,714 > R table sehingga bisa dikatakan reliabel. Sedangkan untuk hasil dari variabel kerja sama tim memperoleh Cronch alpha 0,794 yang dimana lebih besar dari nilai R tabel sehingga bisa dikatakan reliabel untuk pernyataan kerja sama tim. Dan untuk hasil dari variabel kinerja memperoleh Cronch alpha 0,790 > R tabel yang dimana memperoleh hasil lebih besar dari R tabel dan dikatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35424731
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.048
	Negative	-.072
Sig.		.337

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas bahwa diperoleh hasil dari sig (*2-tailed*) sebesar 0,337 > 0,05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal.

## Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS oleh penulis menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS oleh penulis diperoleh *the extension part Factor* (VIF) diatas diperoleh nilai tolerance X1 (0,869) dan X2 (0,869) > 0,100 sedangkan nilai VIF X1 (1,150) dan X2 (1,150) < 10.00 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil rekapitulasi data penulis pada disiplin kerja (X1) dapat digambarkan bahwa dari 84 responden menunjukkan jumlah skor yang berpengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja mengambil jumlah skor yang sangat baik diangka 382 karena tanggung jawab pekerjaan adalah bagian yang harus dikerjakan terhadap individu karyawan yang harus dipenuhi agar tingkat kedisiplinan karyawan dapat dinilai baik oleh perusahaan. Sedangkan untuk skor terendah yaitu 285 maka dapat diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja. Pada hasil rekapitulasi data kerja sama tim (X2) dapat digambarkan bahwa dari 84 responden menunjukkan jumlah skor yang berpengaruh pada variabel kerja sama tim terhadap kinerja menunjukkan jumlah skor yang sangat baik yaitu 380 pada pernyataan 2 dan 10. Sedangkan untuk skor terendah yaitu 367. Sedangkan hasil rekapitulasi data pada kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan bahwa dari 84 responden menunjukkan jumlah skor yang berpengaruh pada variabel kinerja karyawan terhadap disiplin kerja dan kerja sama tim dengan mengambil jumlah skor yang paling tinggi yaitu 390 dengan pernyataan diatas yang berisi kemampuan karyawan dalam melaksanakan target pekerjaan yaitu sangat baik. Sedangkan untuk skor terendah yaitu 377 pada pernyataan 1 dan 9. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kerja sama tim.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.198	4.182		3.873	<.001
	X1	.186	.086	.197	2.151	.034
	X2	.477	.081	.542	5.913	<.001

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:  $Y = 16,198 + 0,186X1 + 0,477X2$

Sehingga memperoleh hasil konstanta sebesar 16,198, hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 16,198. Berdasarkan variable X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b=0,186$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,186. Dan untuk variable X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai  $b=0,477$ . Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,477.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T (Parsial)

**Tabel 4 Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
Disiplin kerja karyawan (X1)	2.151	1.989	0.034	<0,05	H1 diterima
Kerja sama tim (X2)	5.913	1.989	0.001	<0,05	H2 diterima
a. Dependen Variabel Kinerja Karyawan					

Sumber : Hasil Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 di atas diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar (2,151) > t tabel (1,989332) dan sig (0,034) < 0,05. Maka disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan terdapat keterkaitan secara signifikan terhadap kinerja karyawan H1 diterima dan H0 ditolak. Dan hasil analisis di atas diperoleh nilai t hitung kerja sama tim sebesar (5,913) > t tabel (1,989332) dan sig (0,001) < 0,05. Maka disimpulkan kerja sama tim berpengaruh positif dan terdapat keterkaitan secara signifikan terhadap kinerja karyawan H2 diterima dan H0 ditolak.

## 2. Uji F (simultan)

**Tabel 5 Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	318.784	2	159.392	28.065	<.001 <sup>b</sup>
Residual	460.026	81	5.679		
Total	778.810	83			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis di atas bahwa didapatkan F Hitung sebesar (28,065) > F tabel dan Sig (0,001) < 0,05. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sehingga H3 diterima dan H0 di tolak.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel.6 Hasil koefisien korelasi dan determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.409	.395	2.383

Sumber : hasil Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 di atas, diperoleh persentase keragaman variable kinerja (Y) yang dapat di jelaskan oleh variable disiplin kerja (X1) dan variable Kerja Sama Tim (X2) adalah 40,9% sedangkan 59,1% sisanya dijelaskan variable lain diluar model regresi.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,151 dengan nilai signifikan 0,034. Nilai signifikan tersebut menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ) dan diketahui nilai dari t-tabel sebesar 1,989334 menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,151 > 1,989334$ ) yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga yang menyatakan H1 diterima. Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers. Dengan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,186 atau 18,6% maka dapat dinyatakan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi di PT. Asia Pacific Fiber berpengaruh positif dan signifikan.

#### 2. Pengaruh Parsial Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kerja sama tim memiliki nilai t-hitung sebesar 5,913 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai signifikan tersebut menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan diketahui nilai r-tabel 1,989334 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel

(5,913>1,989334) yang berarti kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers sehingga yang menyatakan H2 diterima. Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan besarnya pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 0,477 atau 47,7% maka dapat dinyatakan pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada departemen produksi di PT. Asia Pacific Fiber berpengaruh positif dan signifikan.

### **3. Pengaruh simultan Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan mengenai hasil uji hipotesis simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 28,065 dengan nilai signifikan 0,001. Karena nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) maka model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian sehingga yang menyatakan H3 diterima. Hasil analisis data dinyatakan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan besarnya pengaruh disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9% dan sisanya yaitu 59,1% pengaruh variabel lain diluar model.

### **5. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers dengan besarnya pengaruh sebesar 0,186 atau 18,6% dan memiliki hubungan positif, artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin buruk disiplin kerja karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers dengan besarnya pengaruh sebesar 0,477 atau 47,7% dan memiliki hubungan positif, artinya semakin baik kerja sama tim maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan sebaliknya jika semakin buruk kerja sama tim maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dinyatakan bahwa disiplin kerja dan kerja sama secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departemen poly produksi di PT. Asia Pacific Fibers dengan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9% dan sisanya 51,9% adapun pengaruh variabel lain diluar model.

Bagi manajemen PT. Asia Pacific Fibers, khususnya di departemen poly produksi, untuk terus memperkuat manajemen perusahaan dengan meningkatkan sistem pengawasan dan evaluasi kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab kerja. Serta mengembangkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang disiplin dan pendorong perbaikan bagi yang belum menunjukkan sikap kerja yang optimal. Dengan penguatan aspek disiplin kerja, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung pencapaian target produktivitas dan efisiensi di tingkat departemen maupun organisasi secara keseluruhan. Bagi manajemen PT. Asia Pacific Fibers menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh efektivitas kerja sama tim, menjadikannya faktor kunci dalam peningkatan produktivitas. Seperti mendorong budaya kolaboratif dengan memperkuat komunikasi antar anggota tim serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, menyelenggarakan pelatihan pengembangan tim (*team building*) untuk meningkatkan sinergi, kepercayaan, dan penyelesaian konflik secara konstruktif dan mengimplementasikan sistem kerja berbasis tim yang memungkinkan pembagian tugas secara efisien dan saling mendukung pencapaian target bersama. Dengan optimalisasi kerja sama tim, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih dinamis, mempercepat proses kerja, dan meningkatkan hasil kinerja baik secara individu maupun kelompok. Bagi manajemen PT. Asia Pacific Fibers, khususnya di departemen poly produksi, untuk menaruh perhatian lebih pada penguatan kedua aspek tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan cara pengembangan kebijakan internal yang terpadu, yang tidak hanya menekankan pada kedisiplinan individu tetapi juga mendorong sinergi kerja tim sebagai satu kesatuan sistem kerja, peningkatan program pelatihan dan pengembangan, baik yang berfokus pada pembentukan perilaku disiplin (seperti kepatuhan terhadap SOP dan waktu kerja) maupun keterampilan kerja tim (seperti komunikasi efektif, kolaborasi, dan pemecahan masalah bersama). Dan evaluasi kinerja berbasis indikator gabungan, yang menilai kontribusi individu tidak hanya dari sisi tanggung jawab pribadi, tetapi juga dari partisipasi dan kontribusinya dalam tim. Dengan mengintegrasikan pendekatan pengelolaan disiplin dan kerja sama tim secara simultan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, harmonis, dan adaptif terhadap tantangan operasional, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

## Daftar Pustaka

### Buku

Dr. R. AGOES KAMAROELLAH, M. (April 2014). *Manajemen Kinerja*. Surabaya.

M.M., N. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar.

### Jurnal

Arifin, S. (2024). The Effect of Teamwork and Organizational Commitment on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(02), 119–128. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-09>

Audiana, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim , Kompensasi , dan lingkungan kerja*. 3(2), 165–181.

Barat, P. J. (n.d.). *No Title*.

Cahyani, D. R., & Sudiantini, D. (2024). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP*. 2(8), 181–195.

Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57–62. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>

Harjito, Y., Surya, G. P., & Yulianto, N. (2020). *ANALISIS KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA*. 5(1), 19–28.

Hendriyani, Y., & Dewi, I. P. (2020). *Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karir Berbasis Web*. 5(1), 17–24.

Ardiansyah, dkk (2025)

- Hussein, F. (n.d.). ( *Studi Kasus pada Perusahaan Jasa PT . Wiranas Laundry and Dry Cleaning Service* ). 10(1), 1–11.
- Ipan Hilmawan. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 135–146.
- Kinerja, S., Kantor, P., & Dan, P. (2021). *No Title*. 2019, 2019–2022.
- Manajemen, E., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). 1 2 1,2. 12(10), 1122–1141.
- Motivasi, P., Proporsional, D. A. N., & Kerja, B. (2021). *Membangun kinerja melalui lingkungan kondusif, pemberian motivasi dan proporsional beban kerja*. 4(1), 211–220.
- Mufidah, E. (2019). *TERHADAP KINERJA UMKM DI KOTA PASURUAN ( Studi pada UMKM Tahun 2018 )*. 2(2), 29–36.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Murad, M. F., & Yantu, I. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo Terhadap Kinerja*. 7(1), 73–79.
- Ngafifi, M., & Ngafifi, M. (n.d.). *ADVANCES IN TECHNOLOGY AND PATTERNS OF HUMAN LIFE IN SOCIO-CULTURAL PERSPECTIVE*. 3, 33–47.
- Pt, P., & Fajar, S. (n.d.). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru*.
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223.
- Sari, C. P., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 71–80.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (n.d.). *PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)* Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor. 1(6), 1114–1122.
- Zodhi. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 13.

### Dari Internet

- LBS. 2024. penyebab rupiah melemah. <https://www.lbs.id/publication/artikel/penyebab-rupiah-melemah> . diakses pada 20 april 2025
- Damiana. 2024. Manufaktur RI dihantam masalah-PMI jeblok, menperin sendiri begini. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240813131759-4-562664/manufaktur-ri-dihantam-masalah-pmi-jeblok-menperin-sendiribegini>. Diakses pada 20 april 2025