

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. INDAH TRASO MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

LIDYA DEVEGA GINTING

NPM: 16.832.0099



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIDAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/11/20

Access From (repository.uma.ac.id)19/11/20

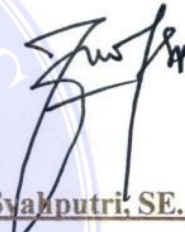
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan
Nama : **LIDYA DEVEGA GINTING**
NPM : 16 832 0099
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(Adelina Lubis, SE., M.Si)
Pembimbing I



(Yuni Syahputri, SE., M.Si)
Pembimbing II

Mengetahui :




(Dr. Hisan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 02/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun ini, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana dan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 02 Mei 2020



Lidya Devega Ginting

16.832.0099


HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lidya Devega Ginting
NPM : 16.832.0099
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasi tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 02 Mei 2020
Yang menyatakan,



(Lidya Devega Ginting)

Abstrak

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”. sebanyak 45 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden diambil dari seluruh karyawan. Berdasarkan hasil uji t dan hasil uji t diperoleh bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,707. sehingga diperoleh $KD = 70,7\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

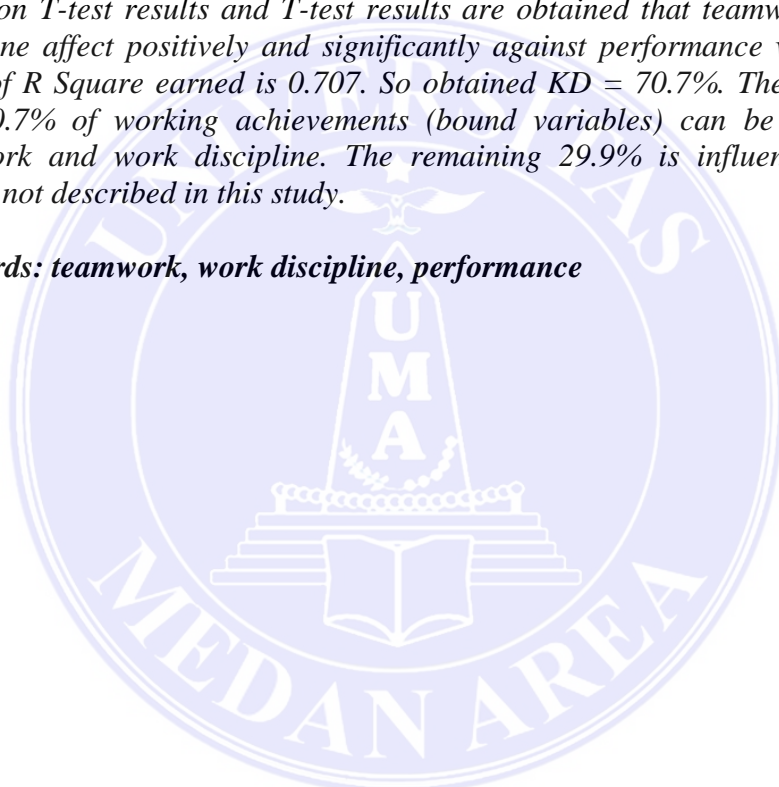
Kata kunci : Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

Influence of teamwork and working discipline towards employee achievement at PT. Indah Traso Medan

This research aims to know "the influence of teamwork and working discipline on employees ' work achievement at PT. Indah Traso Medan". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study is employees at PT. Indah Traso Medan ". As many as 45 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study was as much as 45 respondents taken from all employees. Based on T-test results and T-test results are obtained that teamwork and work discipline affect positively and significantly against performance variables. The value of R Square earned is 0.707. So obtained $KD = 70.7\%$. The figure shows that 70.7% of working achievements (bound variables) can be explained by teamwork and work discipline. The remaining 29.9% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *teamwork, work discipline, performance*



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
 6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
 7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
 8. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area dan teman diluar kampus yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
- Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2020

LIDYA DEVEGA GINTING
16.832.0099

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Kata Pengantar	ii
Daftar isi	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
I.1. Latar Belakang Masalah	1
I.2. Rumusan Masalah	3
I.3. Tujuan Penelitian.....	4
I.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
II.1. Prestasi Kerja	
II.1.1. Pengertian Prestasi kerja.....	5
II.1.2. Indikator Prestasi Kerja	6
II.2. Kerjasama Tim	
II.2.1. Pengertian Kerjasama Tim	7
II.2.2. Tipe-tipe Tim	9
II.2.3. Indikator Kerjasama Tim	10
III.3. Disiplin kerja	
III.1. Pengertian Disiplin Kerja	11
III.2. Jenis-jenis disiplin kerja	12
III.3. Indikator Disiplin Kerja	14
III.4. Penelitian Terdahulu	15
III.5. Kerangka Konseptual	16
III.6. Hipotesis	17
BAB III: METODE PENELITIAN	
III.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
III.2. Populasi dan Sampel.....	20
III.3. Definisi Operasional	21
III.4. Jenis dan Sumber Data	21
III.5. Teknik Pengumpulan Data	22
III.6. Teknik Analisis Data	22
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	27
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
4.1.2. Struktur Organisasi.....	28
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	34
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	35

4.2. Pembahasan	43
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	43
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	45
4.2.3. Uji Statistik	50
4.2.4. Uji Hipotesis	51
4.2.5. Koefisien Determinasi	53
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	53
 BAB V: KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

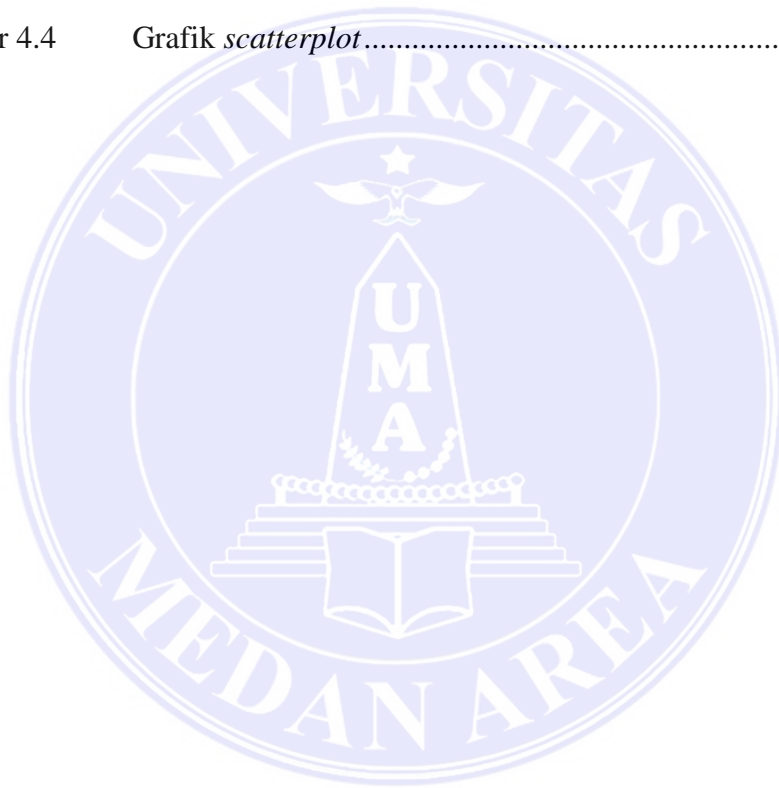


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	18
Tabel 2.2.	Bagian Devisi	19
Tabel 3.2	Operasional variabel	20
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket	22
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.2	Usia Responden	32
Tabel 4.3.	Pertanyaan 1	33
Tabel 4.4	Pertanyaan 2.....	33
Tabel 4.5	Pertanyaan 3.....	34
Tabel 4.6.	Pertanyaan 4.....	34
Tabel 4.7	Pertanyaan 5.....	34
Tabel 4.8.	Pertanyaan 1	35
Tabel 4.9	Pertanyaan 2.....	35
Tabel 4.10	Pertanyaan 3.....	36
Tabel 4.11	Pertanyaan 4.....	36
Tabel 4.12.	Pertanyaan 1	37
Tabel 4.13	Pertanyaan 2.....	37
Tabel 4.14	Pertanyaan 3.....	37
Tabel 4.15	Pertanyaan 4.....	38
Tabel 4.16	Pertanyaan 5.....	38
Tabel 4.17	Estimasi Uji Validitas	39
Tabel 4.18	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	40
Tabel 4.19	Uji Multikononlinearitas.....	44
Tabel 4.20	Analisis Linear Berganda.....	46
Tabel 4.21	Uji Parsial (Uji t).....	47
Tabel 4.22	Uji Simultan (Uji F).....	49
Tabel 4.23	Koefisien Determinasi	49

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	17
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	27
Gambar 4.2	Histogram.....	42
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	43
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	45



BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Prestasi kerja karyawan bermanfaat untuk perbaikan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan untuk latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indah Traso Medan, dalam penelitian ini prestasi kerja karyawan disini menurun disebabkan oleh faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi,

kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan.

Selain kerjasama tim faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekelelahan, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisieni waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri

Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara terdahulu pada kantor PT. Indah Traso Medan kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan prestasi kerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kerjasama tim dan disiplin kerja antara lain terlihat kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan terutama pada bagian pekerja lapangan terkadang mereka terlihat ingin melempar tanggung jawab karena mereka kerja diluar kantor dan tidak diawasi, kurangnya saling kontribusi Antara pekerja lapangan sehingga

susah menyesuaikan laporan yang diterima sudah benar atau belum, dan tidak maksimalnya karyawan bekerja mereka sering menunda pekerjaan dan bersantai guna memperlakukan pekerjaan yang diberikan.

Masalah kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diemban, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka merasa bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan tersebut. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan dan akan berkurangnya karyawan yang berprestasi sehingga mereka tidak mendapatkan reward dan enggan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan”**.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan?

3. Apakah kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan?

I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan

I.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

II.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94). Menurut Rivai (2009:94), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian-prestasi kerja di atas pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dari kinerja (Subekti dkk, 2012:172). Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Panggabean dalam Subekti, 2012:72). Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode, cara yang akan dipilih tergantung kepada penggunaannya.

II.1.2. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

a. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

b. Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

c. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya

II.2. Kerjasama Tim

II.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2009:58) bahwa "Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan".

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Dewi (2009:43) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Tracy (2009:54) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2009:55), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

II.2.2. Tipe-tipe Tim

Menurut Hariandja (2009:69) ada 3 (tiga) tipe tim, yaitu:

a. *Problem solving team*

Sebuah tim yang dibentuk untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dalam upaya memperbaiki produktivitas. Pada dasarnya, kegiatan tim ini adalah mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan bagaimana memecahkan masalah tersebut dan

melakukan tindakan untuk memperbaiki. Anggota tim biasanya berasal dari satu departemen yang beranggotakan kurang lebih sepuluh orang yang melakukan pertemuan rutin setiap minggu

b. Self managed team

Sebuah tim yang dimaksudkan untuk memperbaiki produktivitas dengan memberikan kewenangan pada kelompok untuk mengatur kerja mereka, misalnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja, mengawasi anggota, memberi reward dan hukuman bagi anggota dan merekrut anggota. Keanggotaan ini biasanya berasal dari satu departemen yang melakukan tugas yang sama.

c. Cross functional team

Sebuah tim yang ditujukan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus, misalnya pengembangan produk baru atau perencanaan dan perubahan sistem kompensasi. Anggota tim ini berasal dari berbagai departemen yang memiliki keahlian dan orientasi yang berbeda yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan.

II.2.3. Indikator Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator Kerja Sama. Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang

dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2009:74) bahwa, "Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan".

West (2009:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas

II.3. Disiplin Kerja

II.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2009:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2009:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

II.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2003:218) terdiri dari ;

- 1) *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;

2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2003:209) terdiri dari ;

- 1) Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan;
- 2) Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini

dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa *scorsing*.

II.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- 2) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,
Meliputi: a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.
- 4) Sanksi Hukuman
Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
- 5) Ketegasan
Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

II.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Enni Istanti (2017)	Pengaruh Kerjasama Tim, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik
2.	Payl Silitonga (2015)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Ekoristi Berkaryawan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Ekoristi Berkaryawan
3	Azhar (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan
4	Alridho (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru

5	Rifky (2017)	Pengaruh Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus	bahwa terdapat variabel Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus
6	Ogen (2018)	<i>The Influence of Work Dicipline, and Self Efficiacy Of Apparatus Performance in Police Rsort in police resort of mona regency</i>	<i>Influence of Work Dicipline, and Self Efficiacy in parsial or simultan influnce positive and significant on Performance in Police Resort in police resort of mona regency</i>

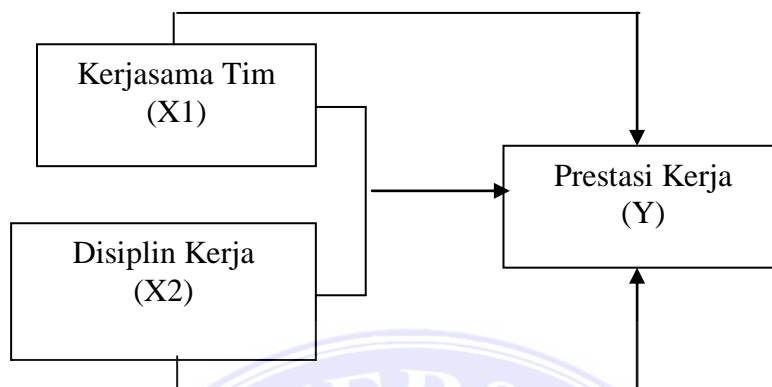
II.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual



II.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan.
3. Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Indah Traso Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

III.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

III.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. IndahTraso Medan, Jl. Setia Budi No.176, Tj. Rejo, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20132, Telp. (061) 8214444

III.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dilaksanakan dari bulan november sampai April 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2020					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan Proposal	■					
2	Seminar Proposal		■				
3	Pengumpulan Data		■				
4	Analisis Data			■			
5	Seminar Hasil				■		
6	Pengajuan Meja Hijau					■	
7	Meja Hijau						■

III.2. Populasi dan Sampel

III.2.1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indah Traso Medan yang berjumlah 45 orang karyawan tetap.

Tabel 3.2. Bagian Devisi

No.	Divisi	Jumlah Orang
1.	Keuangan	2
2.	Administrasi	3
3.	SDM	2
4.	Gudang	15
5.	Ops. Staff	8
6.	Lapangan	15
	Jumlah	45

III.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indah Traso Medan yang berjumlah 45 karyawan.

III.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009:94)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin kerja d. Inisiatif e. Kerjasama .. Nasution (2000:9)	<i>Skala Likert</i>
Kerjasama Tim (X1)	Menurut Tracy (2008:54) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.	a. Tanggung jawab b. Saling berkontribusi c. Pengerahan kemampuan secara maksimal ..West (2009:97)	<i>Skala Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja menurut Rivai (2006:108) adalah “Keadaan yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.	a. Penggunaan waktu secara efektif b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan c. Tanggungjawab d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan (Siagian, 2008:218),	<i>Skala Likert</i>

III.4. Jenis Data Dan Sumber Data

III.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada karyawan.

III.4.2. Sumber data

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan PT. IndahTraso Medan.

III.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan caramelakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III.6. Teknik Analisis Data

III.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengannya atau benar Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari

pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

III.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang

digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Kerjasama Tim

X_2 : Disiplin Kerja

e: *Standart Error*

III.6.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

III.6.4 Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. Uji parsial (Uji t)

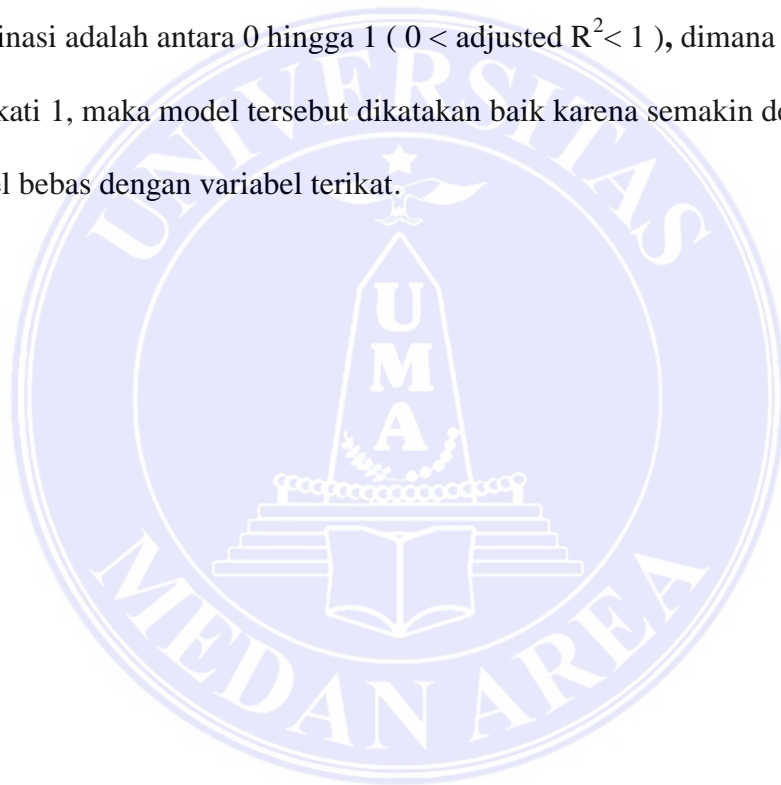
Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

III.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

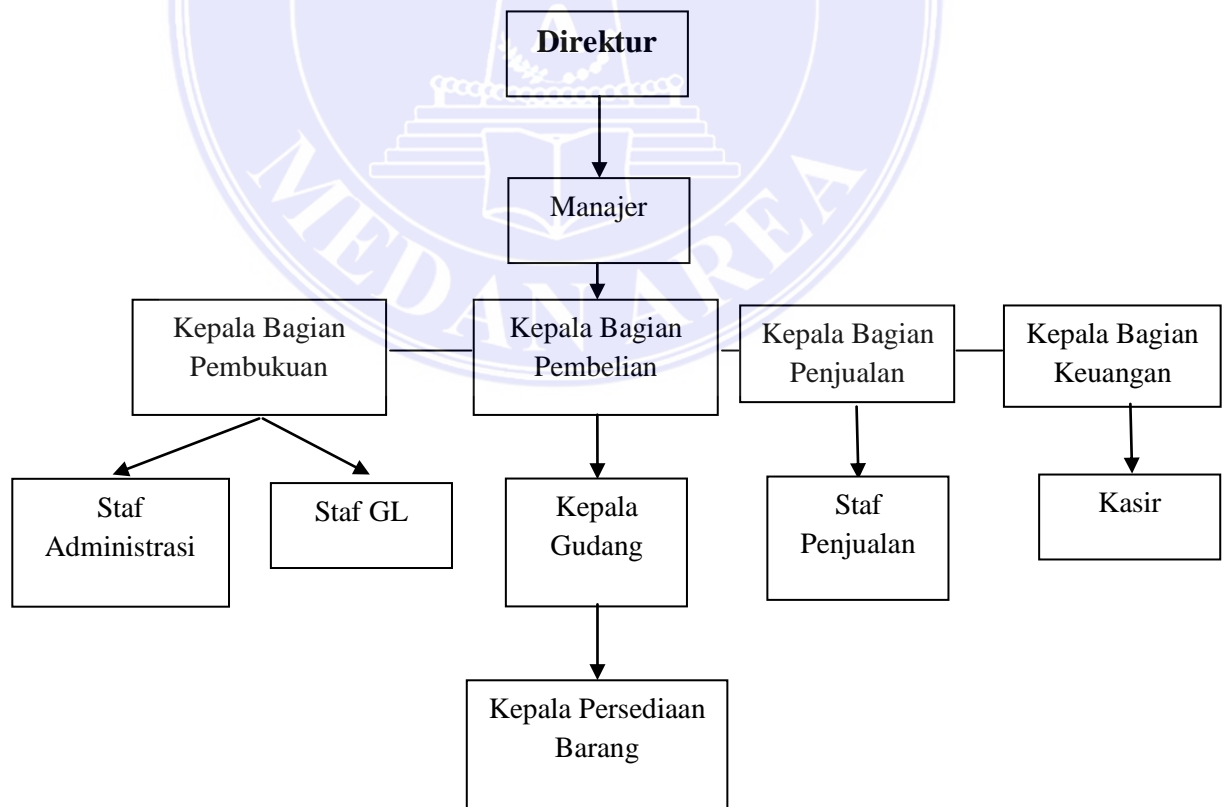
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

IV.1. Hasil Penelitian

IV.1.1. Gambaran Umum PT Indah Traso Medan

PT. Indah Traso adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang building materials yaitu pusat batu alam yang berlokasi di Medan. Yang berada di Jl. Setia Budi No.176, Tj. Rejo, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20132

IV.1.2. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Indah Traso Medan

Gambar.IV.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Indah Traso Medan adalah sebagai berikut:

1. Direktur

Tugas Direktur adalah:

- a. Mengusahakan dan menjamin terlaksananya usaha dan kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan dan bidang usahanya.
- b. Menentukan garis besar kebijaksanaan umum dan program kerja perusahaan.
- c. Merencanakan, menganalisa, mengevaluasi dan menilai kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada perusahaan berdasarkan laporan manajer dan pengamatan langsung.
- d. Mengambil keputusan akhir bila terdapat masalah yang tidak bisa dipecahkan oleh pengurus.

2. Manajer

Tugas Manajer adalah:

- a. Mengambil keputusan penting yang berkaitan dengan rutinitas operasi perusahaan.
- b. Mengkoordinasi dan mengawasi aktivitas secara menyeluruh.
- c. Menilai hasil kerja bawahan.
- d. Bertanggung jawab kepada Direktur.

3. Kepala Bagian Pembukuan

Tugas Kepala Bagian Pembukuan adalah:

- a. Mengawasi pencatatan semua transaksi yang terjadi.
- b. Memeriksa kelengkapan dari bukti pendukung transaksi.
- c. Menyediakan laporan keuangan bagi manajer.
- d. Bertanggung jawab kepada manajer.

Kepala Bagian Pembukuan membawahi dua bagian yaitu:

1) Staf Administrasi

Tugas Staf Administrasi adalah:

- a. Mengetik surat-surat yang diperlukan.
- b. Mencatat transaksi pembelian dan penjualan ke jurnal.
- c. Mencatat penerimaan dan pengeluaran kas maupun bank ke jurnal.
- d. Mengarsip bukti-bukti pendukung.

2) Staf GL (*General Ledger*)

Tugas Staf GL adalah:

- a. Memindahkan jurnal ke buku besar.
- b. Membuat neraca saldo per periode akuntansi.
- c. Menyusun laporan keuangan.

4. Kepala Bagian Pembelian

Tugas Kepala Bagian Pembelian adalah:

- a. Melakukan pembelian atas persediaan dan barang keperluan kantor lainnya.
- b. Menangani dokumen-dokumen pembelian.
- c. Bertanggung jawab kepada manajer.

Kepala Bagian Pembelian membawahi dua bagian yaitu:

1) Kepala Gudang

Tugas Kepala Gudang adalah:

- a. Melaksanakan pencatatan atas keluar masuknya barang setiap hari.
- b. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang di gudang.
- c. Bertanggung jawab atas barang-barang yang ada di gudang.

2) Kepala Persediaan Barang

Tugas Kepala Persediaan Barang adalah:

- a. Menyediakan laporan kartu stok persediaan.
- b. Mengendalikan jumlah persediaan yang ada di gudang.

Kepala Bagian Penjualan

Tugas Kepala Bagian Penjualan adalah:

- a. Melaksanakan target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Mencari pasar potensial lain untuk memasarkan barang yang dijual.
- c. Bertanggung jawab kepada manajer.

Kepala Bagian Penjualan membawahi staf penjualan yang memiliki tugas:

- a. Menerima pesanan barang dari pelanggan.
- b. Mengkonfirmasi ke bagian persediaan barang mengenai persediaan yang dipesan pelanggan dengan jumlah yang ada di gudang.
- c. Menyiapkan faktur penjualan.

5. Kepala Bagian Keuangan

Tugas Kepala Bagian Keuangan adalah:

- a. Menyusun rencana keuangan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang.
- b. Mengawasi dan mengendalikan sumber dana dan penggunaan dana secara efektif.

- c. Menyerahkan laporan harian kas dan bank ke bagian pembukuan.
- d. Bertanggung jawab kepada manajer

Kepala Bagian Keuangan membawahi kasir yang memiliki tugas:

- a. Menerima dan mengeluarkan kas.
- b. Menyetor dan mengambil uang di bank.

Membuat laporan harian kas dan bank.

d. Account

Tugas dari seorang *accounting* ini adalah melayani konsumen saat transaksi/administrasi, membuat laporan transaksi dan mencatat transaksi yang terjadi

IV.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Indah Traso Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	29	64,4%
2.	Perempuan	16	35,6%
Jumlah		45	100%

Sumber: PT. Indah Traso Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 35,6%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	21– 30 Tahun	22	48,9%
2.	31 – 40 Tahun	13	28,9%
3.	41 – 50 Tahun	8	17.8%
4.	51 Keatas	2	4,4%
Jumlah		45	100%

Sumber: PT. Indah Traso Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 48,9% usia responden paling banyak berusia diantara 21 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Indah Traso Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

IV.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “**Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indah Traso Medan**”, disajikan dalam bentuk kuantitatif.

Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 45 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 14 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel y (Prestasi Kerja), 4 item x_1 (Kerjasama Tim) dan 5 item untuk variabel terikat x_2 (Disiplin Kerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel x_1 (Prestasi Kerja)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang x_y (Prestasi Kerja), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.3
Pertanyaan 1
P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	24	53.3	53.3	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 1 menyatakan mayoritas sebanyak 24 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.4
Pertanyaan 2

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	66.7	66.7	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 2 mayoritas sebanyak 30 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.5
Pertanyaan 3

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	57.8	57.8	57.8
	5	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan Pertanyaan 3 mayoritas sebanyak 26 (57,8%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.6
Pertanyaan 4

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 4 mayoritas sebanyak 29 (64,4%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.7
Pertanyaan 5

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	51.1	51.1	51.1
	5	22	48.9	48.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 5 mayoritas sebanyak 23 (51,1%) responden memberikan jawaban setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kerjasama Tim (X_1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kerjasama tim (X_2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.8
Pertanyaan 1

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 1 mayoritas sebanyak 29 (64,4%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.9
Pertanyaan 2

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 2 mayoritas sebanyak 29 (64,4%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.10
Pertanyaan 3

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	55.6	55.6	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 3 mayoritas sebanyak 25 (55,6%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.11
Pertanyaan 4

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	53.3	53.3	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 4 mayoritas sebanyak 24 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja (X2) terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.12
Pertanyaan 1

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	35.6	35.6	35.6
	5	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 1 mayoritas sebanyak 29 (64,4%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.13
Pertanyaan 2

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	60.0	60.0	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan (Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain) mayoritas sebanyak 27 (60%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.14
Pertanyaan 3

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	23	51.1	51.1	55.6
	5	20	44.4	44.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 3 mayoritas sebanyak 23 (51,1%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.15
Pertanyaan 4

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 4 mayoritas sebanyak 29 (64,4%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.16
Pertanyaan 5

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	64.4	64.4	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Data pada tabel di atas menunjukkan pertanyaan 5 mayoritas sebanyak 29 (64,4%) responden memberikan jawaban setuju.

IV.2. Hasil Penelitian

IV.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.17
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	P1	0.858	0,3	Valid
	P2	0.585	0,3	Valid
	P3	0.821	0,3	Valid
	P4	0.858	0,3	Valid
	P5	0.663	0,3	Valid
Kerjasam Tim (X2)	P6	0.707	0,3	Valid
	P7	0.945	0,3	Valid
	P8	0.797	0,3	Valid
	P9	0.740	0,3	Valid
Disiplin Kerja (Y)	P10	0.797	0,3	Valid
	P11	0.784	0,3	Valid
	P12	0.872	0,3	Valid
	P13	0.446	0,3	Valid
	P14	0.811	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2020)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Prestasi Kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja) yaitu:

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Prestasi Kerja (Y)	0,922	Reliabel
Kerjasama Tim (X1)	0,943	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,863	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel prestasi kerja sebesar $0,922 > 0,60$ untuk variabel kerjasama tim (X_1) sebesar $0,943 > 0,60$ dan variabel terikat disiplin kerja (X_2) sebesar $0,863 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas

instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

IV.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

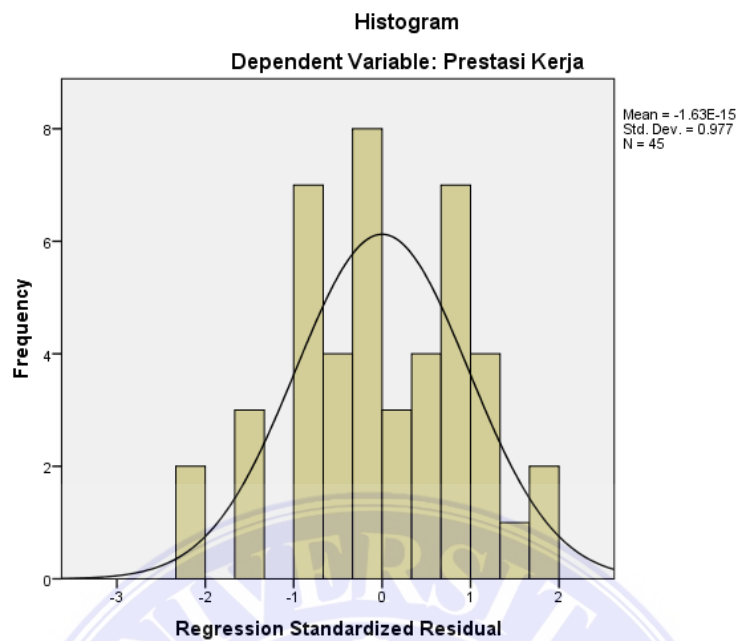
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



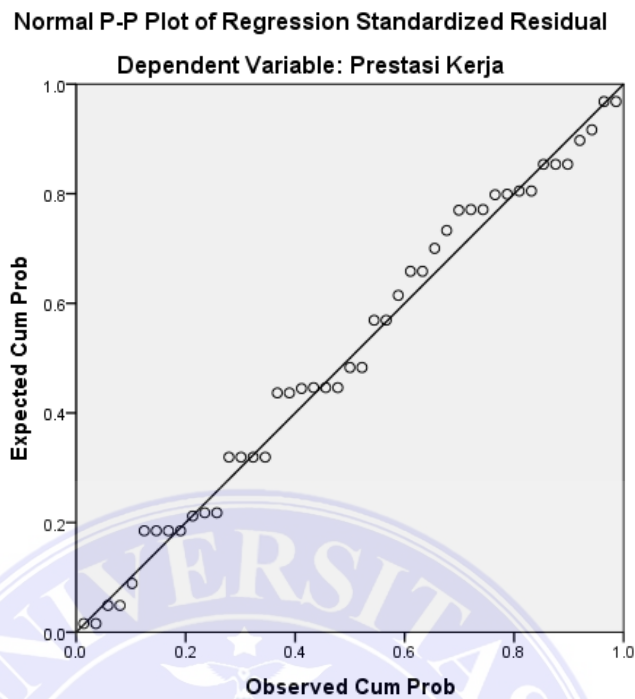
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencarian data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kerjasama Tim	.781	1.281
Disiplin Kerja	.781	1.281

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.281 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.781 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

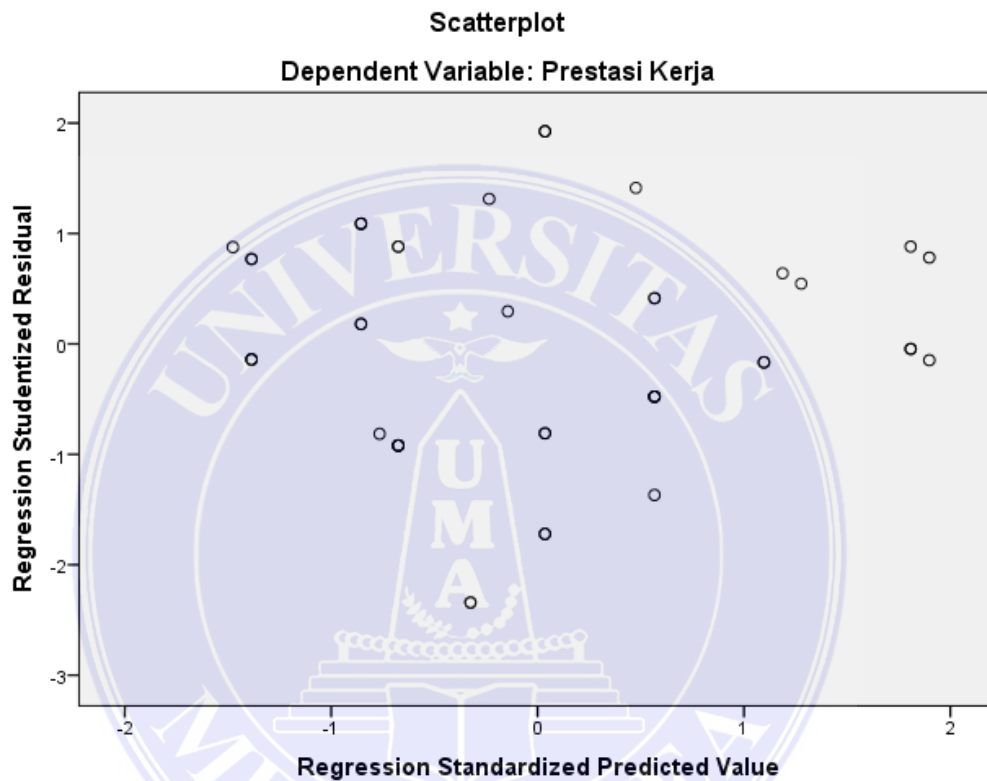
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

IV.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.20
Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.063	1.842		1.663	.104		
	Kerjasama Tim	.538	.103	.485	5.242	.000	.781	1.281
	Disiplin Kerja	.441	.081	.506	5.471	.000	.781	1.281

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 2020

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 3.063 + 0.538X_1 + 0.441X_2 + e$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 3.063 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai konstan, maka prestasi kerja sebesar 3.063
- 2) Koefisien variabel kerjasama tim (X_1) diperoleh nilai 0.538, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kerjasama tim (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar 5,38 % dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai 0.441, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1%

maka akan mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar 4,41% dengan asumsi variabel kerjasama tim (X_1) dianggap tetap.

IV.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.063	1.842		1.663	.104		
	Kerjasama Tim	.538	.103	.485	5.242	.000	.781	1.281
	Disiplin Kerja	.441	.081	.506	5.471	.000	.781	1.281

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS 2020

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kerjasama Tim)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.242 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.679 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.242 > t_{table} 1.679 dan

nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Disiplin Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.471 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.679 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $5.471 > t_{table}$ 1.679 dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.22

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.802	2	37.401	53.963	.000 ^a
	Residual	29.110	42	.693		
	Total	103.911	44			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $53.963 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan PT. Indah Traso Medan.

IV.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien* Determinasi (R^2) adalah :

Tabel 4.23

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.707	.833

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. Prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

IV.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karena nilai t_{hitung} 5.242 > t_{table} 1.679 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya positif dan signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor kerjasama tim memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enni Istanti (2017) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kerjasama Tim, motivasi secara positif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Delta Jaya Mas Gresik.

Hal ini bisa dilihat bahwa kerjasama tim yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi prestasi kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} 5.471 > t_{table} 1.679 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor disiplin kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Al-Ridho (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru

Untuk membahas tentang disiplin kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. . Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri

c. Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $53.963 > 3.20$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan PT. Indah Traso Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7%. Prestasi kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

V.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Indah Traso Medan.
2. Berdasarkan hasil uji F secara simultan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja karyawan PT. Indah Traso Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,707. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor disiplin kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja Sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

V.2 Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi tingkat disiplin kerja, ada beberapa pelanggaran kerja karyawan yang perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut disiplin kerja yang masih kurang, untuk itu perlu dibutuhkan partisipasi semua karyawan baik atasan dan bawahan di lingkungan PT. Indah Tras Medan untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab serta pemahaman yang baik mengenai disiplin dan memperinci kembali disiplin-disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi dan akan meningkatkan prestasi kerja kedepannya.
2. Untuk masalah kerjasama tim pihak PT. Indah Traso Medan juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sam dengan baik supaya prestasi kerja karyawan juga meningkat.
3. Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja serta kerjasama tim para karyawannya agar prestasi kerja karayawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Enni Istanti 2017. **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Solider Pancur Batu.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Payl Silitonga 2015. **Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Ekoristi Berkaryawan.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Azhar. 2017. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Alridho. 2016. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Rifky. 2017. **Pengaruh Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus.** Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Ogen. 2018. **The Influence of Work Dicipline, and Self Efficiacy Of Apparatus Performance in Police Rsort in police resort of mona regency**

Buku:

- Achmad Sanusi. dan M. Sobry Sutikno. 2009, **kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif,** Jakarta. Prospect
- Albdour, A. A., dan Altarawneh, I. I. (2014). *Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan.* International Journal of Business, 19(2), 192–212.
- Alireza Hassanzadeh, Fatemeh Kanaani, Shában Elahi (2016), *A model for measuring e-learning systems success in universities.* *Journal Expert Systems with Applications* 39 (2012) 10959–10966.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Universitas Trisakti.

Bakhtiar, Sofyan. 2008. **Penerapan Metode Pembelajaran Kooperatif Model Jigsaw utuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP**). Malang: FKIP UNM.

Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2009

Cut Zurnali. 2010. **Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan**, Penerbit Unpad Press, Bandung

Dewi. (2009). Analisis Pemahaman Konsep **Pembelajaran Ciri-Ciri perilaku organisasi Dengan Pendekatan Kontekstual**. Skripsi Sarjana

Dyne, Van & Graham, J.W. 2009. **“Organizational Citizenship Behavior.”** Academic Management Journal.

Fadhil Masyhura, 2009, **“Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”**

James L. Gibson, et.al, 2012. **Organization: Bbehaviour, Structure, Processes. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc**

George R. Terry ,2009. **Prinsip-Prinsip Manajemen. (Edisi Bahasa Indonesia)**. PT.Bumi Aksara: Bandung

Ghozali, Imam. 2009. **Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Empat. Badan Penerbit Universitas diponegoro. Semarang

Hasibuan, Malayu S.P ,2009, **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi**, Bumi Aksara:Jakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi, Drs., M.Si., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Grasindo.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T. 2009. **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jilid 1 dan 2. Edisi ketujuh. Erlangga, Jakarta

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2009, **Perilaku Organisasi**. Edisi pertama. buku 1. Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- McMahon, G., 2009, *Analytical and Instrumentation A Guide to Laboratory, Portable and Miniaturized Instruments*, John Wiley & Sons Ltd, England
- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia. Indonesia
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayati. 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktinitas Kerja**, CV Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayati. 2011 **Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan kelima)**, CV Mandar Maju, Bandung
- Siagian Sondang P, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjan. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara
- Soekidjan. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: BumiAksara
- Sugiono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif**. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana
- Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi Edisi ke-12**, Jakarta: Salemba Empat.
- Tika*, MP. 2009. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta :Bumi Aksara
- West, Turner. 2009. **"Pengantar Teori Komunikasi"**. Jakarta. Salemba Humanika
- Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

KUESIONER

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH TRASO MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | | |
|-----|---|---------------------|------------------|
| SS | = | Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = | Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = | Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = | Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = | Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

VARIABEL TERIKAT PRESTASI KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab					
Kuantitas						
2	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					
Disiplin						
3	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
Inisiatif						
4	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kerjasama						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

VARIABEL BEBAS KERJASAMA TIM (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tanggung jawab						
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					
Saling berkontribusi						
2	karyawan saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.					
Pengerahan kemampuan						
3	Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal.					
4	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.					

3. VARIABEL BEBAS DISIPLIN KERJA (X2)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Penggunaan waktu secara efektif						
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan					
Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan						
2	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan					
Tanggung jawab						
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja					
Sanksi Hukuman						
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
Ketegasan						
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	5	4	5	22
2	4	5	5	4	4	22
3	5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	5	4	4	21
10	3	4	4	4	4	19
11	3	4	4	5	5	21
12	4	5	5	5	4	23
13	5	5	4	5	5	24
14	5	4	4	4	4	21
15	4	4	5	5	4	22
16	3	5	5	5	5	23
17	4	4	4	5	5	22
18	4	4	5	5	5	23
19	4	4	5	5	5	23
20	5	5	5	5	4	24
21	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	4	5	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	5	4	4	4	5	22
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	5	4	5	22
33	4	5	5	4	4	22
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20

38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	5	4	4	21
41	3	4	4	4	4	19
42	3	4	4	5	5	21
43	4	5	5	5	4	23
44	5	5	4	5	5	24
45	5	4	4	4	4	21

Variabel Kerjasama Tim (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	Total
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	5	4	5	4	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	5	4	5	18
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	5	5	18
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	4	4	5	18
16	5	5	5	5	20
17	4	5	5	4	18
18	4	5	5	5	19
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	4	19
21	5	4	5	5	19
22	5	4	5	4	18
23	5	4	4	5	18
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	4	19
26	5	4	5	5	19
27	4	5	4	5	18

28	4	5	4	5	18
29	4	5	4	4	17
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	5	17
32	4	4	5	5	18
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	5	4	5	4	18
36	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	5	4	5	18
41	5	5	5	5	20
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	5	18
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	16

Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	5	4	4	4	4	21
3	5	4	5	4	4	22
4	5	4	5	5	4	23
5	4	4	5	4	4	21
6	5	4	4	4	4	21
7	4	4	4	4	4	20
8	5	4	5	4	4	22
9	4	4	4	4	5	21
10	4	4	4	5	5	22
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	4	4	4	22
15	5	4	5	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24
17	5	5	4	4	5	23

18	5	4	4	4	5	22
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	4	24
22	5	5	5	5	4	24
23	5	4	5	5	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	4	5	5	5	4	23
27	4	5	4	4	5	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	4	5	21
30	4	5	3	4	4	20
31	4	5	3	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21
33	5	4	4	4	4	21
34	5	4	5	4	4	22
35	5	4	5	5	4	23
36	4	4	5	4	4	21
37	5	4	4	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	4	4	22
40	4	4	4	4	5	21
41	4	4	4	5	5	22
42	4	4	4	4	4	20
43	5	5	5	4	4	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	4	4	4	22

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	21.84	1.651	45
Kerjasama Tim	17.62	1.482	45
Disiplin Kerja	22.16	1.537	45

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Kerjasama Tim ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.707	.833

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

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.802	2	37.401	53.963	.000 ^a
	Residual	29.110	42	.693		
	Total	103.911	44			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.063	1.842		1.663	.104		
	Kerjasama Tim	.538	.103	.485	5.242	.000	.781	1.281
	Disiplin Kerja	.441	.081	.506	5.471	.000	.781	1.281

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

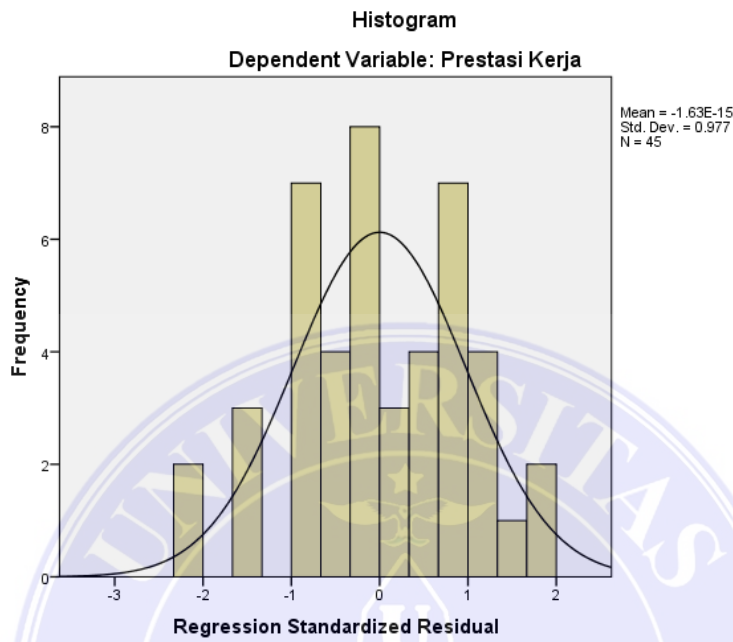
Sumber: SPSS 2020

Collinearity Diagnostics^a

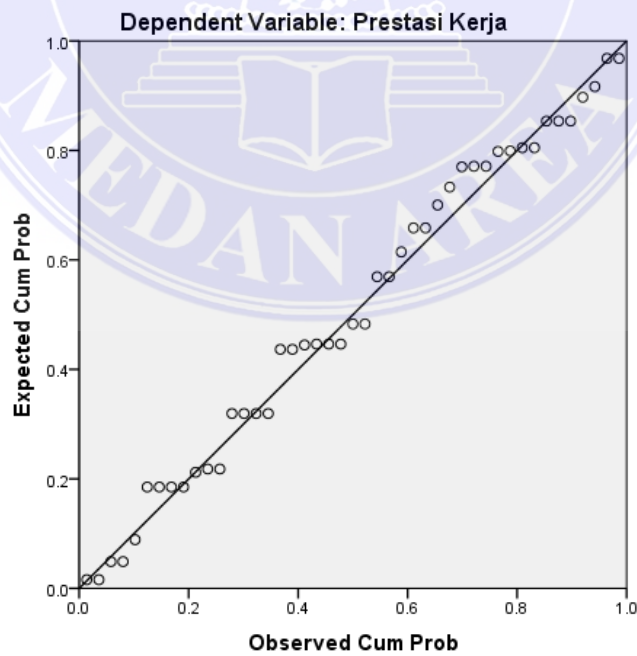
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kerjasama Tim	Disiplin Kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	29.189	.78	.35	.02
	3	.001	45.492	.22	.65	.98

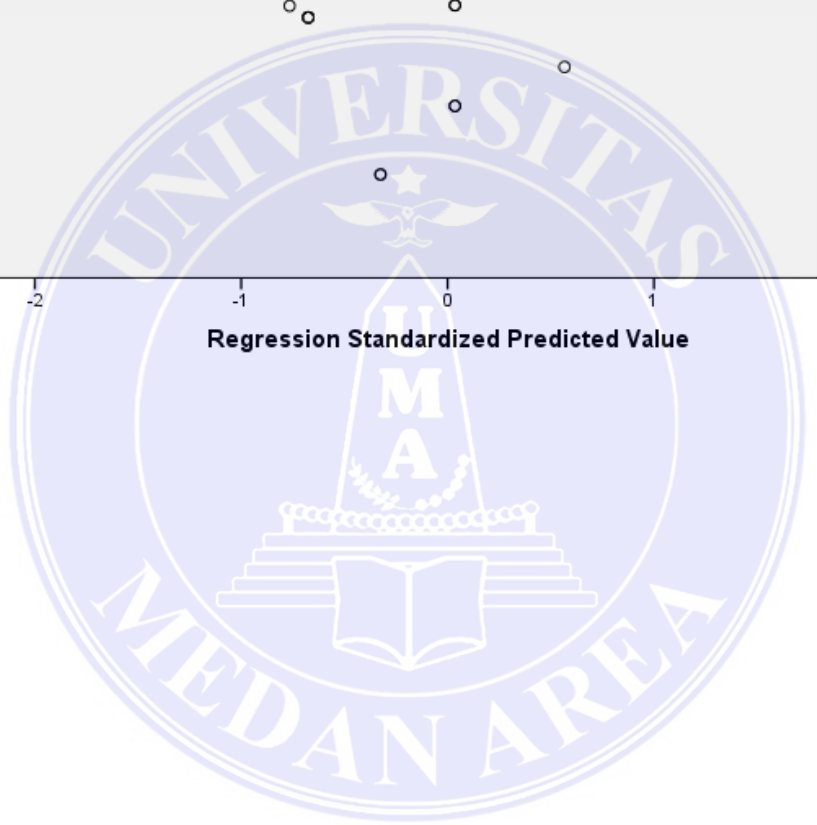
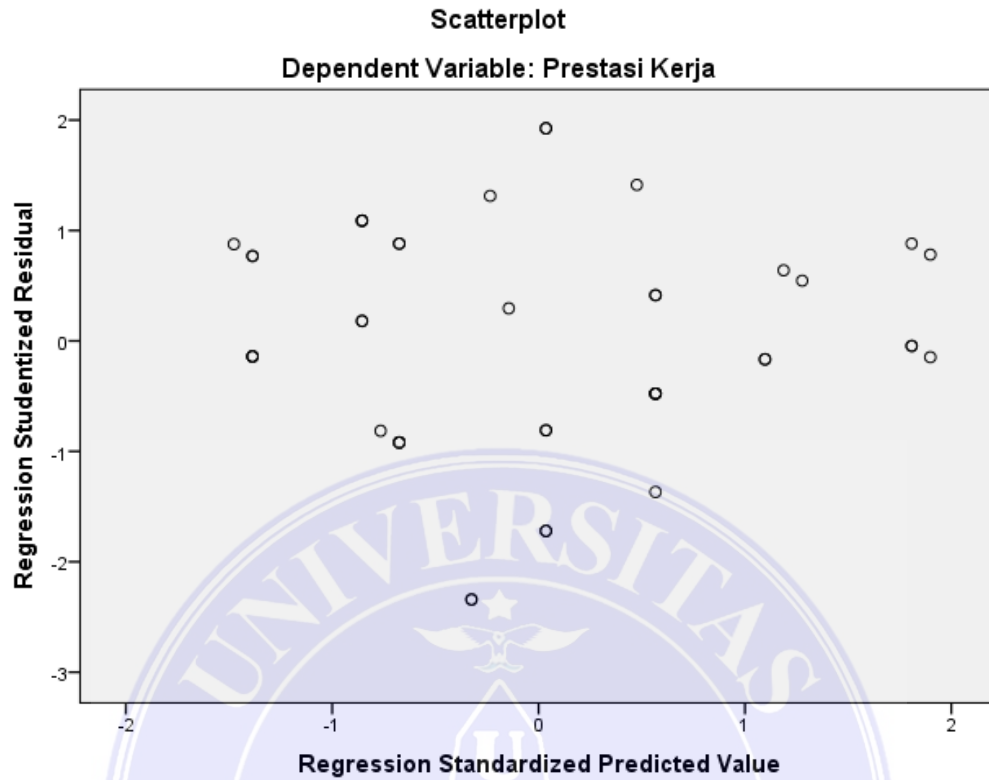
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89